

منظمة العمل العربية

التكوين المهني في أقطار المغرب العربي و جدواه الإقتصادية و الإجتماعية

إعداد: عبد القادر الهاشمي

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر

اهداءات ٢٠٠١
مكتب العمل العربي
منظمة العمل العربية - القاهرة

منظمة العمل العربية

التكوين المهني
في أقطار المغرب العربي
و جدواه الإقتصادية و الإجتماعية

إعداد: عبد القادر الهاشمي

المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل بالجزائر

تقديم :

يعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية في العملية الإنتاجية ويمثل التدريب والتكوين العنصر الأساسي لتنميته وتهيئته وإعداده للدخول في سوق العمل والإسهام في تشكيل الثروة البشرية الحقيقية الضرورية للتنمية الشاملة.

والدول النامية بصفة عامة والأقطار العربية على وجه الخصوص تعاني قصورا في القوى العاملة الفنية نتيجة تأخرها في مجالات التعليم المختلفة و منها التعليم الفني أو المهني.

وتنسيقا للجهود المبذولة من قبل مختلف الدول العربية من أجل تحسين وضعية هذا القطاع الحيوي، وتسهيلا لتبادل المعلومات والتجارب بينها في هذا المجال, قام المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر بتخصيص دورات تدريبية حول التكوين والتدريب المهني.
كما رأى من الضروري تكليف أحد المختصين وهو الأستاذ عبد القادر الهاشمي بإعداد دراسة حول "التكوين المهني في أقطار المغرب العربي وجدواه الإقتصادية والإجتماعية، بغرض وضعها في خدمة كافة المهتمين بقضايا العمل والعمال بشكل عام والتكوين والتدريب المهني بشكل خاص وذلك على المستويين العربي والمغاربي آملين أن تكون على مستوى متطلبات المهتمين بالموضوع.

عبد القادر طبطاب

مدير المعهد.

الفهرس

مقـــدمـــة

يعتبر التكوين المهني في سافلة النظام التربوي القاعدي، وفي عالية عالم الشغل، اللذين تربطهما به علاقات وثيقة، ويتأثر من التغيرات التي تطرأ بإستمرار على أنماط التنظيم والتسيير فيهما.

يندمج قطاع التكوين المهني ضمن هذا الجهاز الشامل الذي يسمى نظام "التربية – والتكوين –والتشغيل".

– رغم أن للتكوين المهني إمكانية التكيف الذاتي مع الحقائق الإقتصادية والإجتماعية بحكم نوع من الإستقلالية، إلا أن هذا القطاع يتأثر من السياسات التربية التي تطبق في عاليته ومن طريقة تنظيم الإقتصاد.

– إن قدرة التكوين المهني في تلبية حاجيات التنمية الإقتصادية والإجتماعية تعتمد على درجة معرفته للعلاقات الترابطية المتواجدة بين مكونات نظام "التربية والتكوين والتشغيل" ونوعية الميكانيزمات المنفذة ميدانيا لتنظيم علاقاتها وبالتالي لتنظيم سير النظام بأكمله.

– مع العلم أن المعطيات الديمغرافية لأي بلد كان وكيفية تنظيم نظامه التربوي وسياسة التنمية الإقتصادية والإجتماعية ونسبة النمو الإقتصادي يشكلون العوامل الرئيسية الحاسمة لأي سياسة للتكوين المهني.

وبالتالي كل تغيير يطرأ على النظام التربوي قصد تحسينه أو إعادة النظر في سياسته أو تعديل في قواعد تسيير الإقتصاد لا سيما

تلك التي تخص سوق الشغل تنعكس لا محالة على التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير.

- لقد أعتبر التكوين المهني منذ فترة طويلة "الدودة الزائدة" للنظام التربوي أو بعبارة أخرى، "شعبة الفشل" بحكم إستقباله للشباب الراسبين من المنظومة التربوية. وبالتالي كان التكوين المهني في الدول النامية ضعيف البنية ولكن اليوم تغيرت هذه الصورة في العديد من الدول ومن ضمنها دول المغرب العربي الكبير وذلك نظرا للصعوبات الإقتصادية حيث معظم الشباب الخريجين والراسبين أدركوا أن مخرجهم الوحيد في الحياة العملية يكمن في التأهل في أحد المهن الملقنه من التكوين المهني، الشيء الذي يسمح لهم بالإندماج بصفة طبيعية وفعالة في عالم الشغل الذي يكتض تدريجيا بحكم تشبعه من اليد العاملة المؤهلة. أما المتعاملين الإقتصاديين فإنهم لا يلجؤون إلى التكوين المهني إلا إذا كانوا بحاجة إليه خاصة خلال فترات التطور الإقتصادي الذي يتطلب توسيع نشاطاتهم.

- وعكس ذلك في المجتمعات الصناعية، فالتكوين المهني عندهم يلعب دورا رائدا ويتمتع بقوانين واعتبارات مناسبة لدوره لا سيما في تطوير المهن والتأهيلات واستثمار الموارد البشرية بصفة عامة، أيضا في مجال تحسين الإنتاج والإنتاجية التي تعتبر نشاطات هامة في حياة العديد من المؤسسات أو القطاعات التي يجب عليها أن تواجه باستمرار التنافس في عالم متطور وفي ميداني الإقتصاد والتكنولوجيا.

- وعليه يتبين لنا أن التكوين المهني يتولى في نفس الوقت مهاما ذات طابع إقتصادي وإجتماعي. وتتوجه نشاطاته إلى جميع شرائح المجتمع (من الشباب الراسبين من المنظومة التربوية أو الشباب الباحثين عن العمل لأول مرة أو العمال المتطلعين إلى تحسين

مستوياتهم أو تغيير مهنتهم أو العمال المطرودين وحتى أولائك الأميين الذين لهم الحق أيضا في التكوين والشغل).

بالإضافة إلى تفتح التكوين المهني نحو إحتياجات التكوين للمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين الذين يعتبر في خدمتهم لبناء مجتمع متكامل حسب الطرق والإمكانيات التي من بينها تدرج مهام للنظام الوطني للتكوين المهني.

مختلف أشكال التكوين المهني :

- يتجزأ التكوين المهني إلى ثلاثة أقسام كبرى هي :

أ - __التكوين المهني الأساسي__ الذي يخصص عادة إلى الشباب القادمين من المنظومة التربوية (إن كان ذلك، داخل المراكز والمعاهد أو عن طريق التمهين أو التلمذة الصناعية أو عن طريق التكوين بالمراسلة أو عن طريق الدروس المسائية في التكوين المهني، ...) ويختص هذا النمط من التكوين بجميع التخصصات والمهن ومستويات التأهيل ماعدى تلك التي يتكفل بها التعليم العالي.

ب - __التكوين المستمر__ الذي ينظر إلى التكييف المستمر للعمال في القيام بواجب المهنة أو التأهيل - ينظم هذا النوع من التكوين عن طريق الرسكله وتحسين المستوى أو التكوين التخصصي المنظم في المؤسسة الإنتاجية نفسها أو في مؤسسة تكوينية أو حتى بالتناوب بين هذين المؤسستين-.

ج - __التكوين حسب الطلب__ الذي يستجيب إلى أهداف معينة مرتبطة بمشروع خاص : مثلا إستحداث مناصب للتشغيل تتطلب دورة تكوينية

في موقع العمل نفسه، تحسين مستوى المؤهل، تحويل العامل من تخصص إلى تخصص آخر... وذلك يتم في مؤسسة عمومية أو خاصة أو في مؤسسات التكوين المهني التقليدية.

مجالات تدخل التكوين المهني:

يشمل قطاع التكوين المهني بصفة عامة التعليم التقني والتعليم المهني وبالتالي "يبين الأشكال والدرجات التي تتدخل فيها ليس المعارف العامة فحسب بل أيضا دراسة التقنيات والعلوم المعروفة واكتساب الكفاءات العملية التطبيقية في مهارة التصرف وفي عناصر الفهم التي لها علاقة مع المهن الممارسة في مختلف قطاعات النشاط في الحياة الإقتصادية" (1)

– في الدول التي لا تتوفر على نظام للتربية والتكوين مهيكل بكيفية صارمة حسب مستويات التكوين، تخضع مستويات التكوين العالي أيضا إلى قطاع التكوين المهني.

أما التعليم التقني فإنه يدخل ضمن التربية الإلزامية وفي معظم الأحيان يخضع إلى الوزارات المكلفة بالتربية ويرتكز هذا النوع من التعليم على المعارف العامة القاعدية بالإضافة إلى اكتساب المهارات التقينية، ولم تكن له علاقات وثيقة مع عالم الشغل. وكما هو الشأن بالنسبة لأهداف التعليم الثانوي العام، يحضر التعليم التقني إلى التعليم

---

(1) الإتفاقية حول التعليم التقني والمهني المصادق عليها في الدورة 25 لمؤتمر اليونسكو باريس 1990.

العالي في عدد من الشعب، وبالتالي يهمل ميدان الإدماج المهني لفائدة أولائك الذين لم يستطعوا الإلتحاق بالتعليم أو التكوين العالي.

- أما التكوين المهني فإنه يحضر إلى ممارسة نشاط مهني في معظم دورات التكوين الأساسية (في المستويات 1-2-3 التي تناسب العامل المتخصص والعامل المؤهل والعامل ذو التأهيل العالي). أو اكتساب تأهيل مناسب في الشعب والتخصصات التي تعتبر مخصصة للتأطير المتوسط وهي المستوى 4 والمستوى 5 , أي التقنيين والتقنيين السامين.

- هذا النوع من التكوين الملقن يتميز بالمهارة التطبيقية وبمدد التكوين القصيرة المدى مقارنة بالتعليم التقني (من 3 أشهر إلى 30 شهر فقط) حسب التخصصات والمستويات.

- بإمكان قطاع التكوين المهني أن يكون مستقلا عن أي إدارات أخرى وبإمكانه أيضا أن يربط بقطاعات لها ارتباط وثيق بعالم الشغل والإنتاج. ولكن ربط التكوين المهني بالتربية الوطنية يترجم في أغلب الأحيان بتمدرس النظام وبالتالي يؤثر سلبا على جدواه نظرا للحقائق الإقتصادية والإجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن غياب سياسة واضحة على المدى البعيد في مجال التكوين المهني يساهم في عدم استقرار الهياكل والمؤسسات القائمة نظرا للتوجيهات المختلفة والمتناقضة ولأنماط تنظيم لا تتوافق ومتطلبات المجتمع.

في معظم الدول، لا سيما منها المغاربية، وإضافة إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني، توجد قطاعات عديدة مكونة تتكفل بنفسها في

مجال التكوين، نظرا لاعتبارات معروفة مثل التوسع الإقتصادي وبالتالي تفتح مراكز ومعاهد للتكوين خاصة بها (الفلاحة، الصناعة، الصحة، الثقافة، الشباب والرياضة، الري، المالية، الأمن، الجيش، النقل، إلخ...)

ولكن هذه القطاعات تضع ضمن أولوياتها إحتياجاتها الخاصة من الموارد البشرية في تخصصات ضيقة وبأعداد ضعيفة من المتكونين، مع العلم أن الجانب الإيجابي في هذه العملية يكمن فقط في توظيف المعنيين مباشرة بعد تكوينهم. وبالتالي هذه الهيئات والمؤسسات ذات الطابع الوطني تتولى بنفسها تنمية هياكلها التكوينية وتتحكم بالطبع في قدراتها.

إن التجربة المكتسبة من هذه العمليات منذ عدة سنوات وإمكانيات التكوين المتوفرة بصفة عامة تساهم بلا شك في امتصاص الطالبين للتكوين، ولكن مع الأسف ومنذ بروز الأزمة الإقتصادية، معظم المؤسسات والقطاعات المكونة أصبحت تتخلى عن نمط التكوين الأساسي لتخصيص هياكلها للتكوين العالي من المستويات 4 و5 وبالتالي تواجه مشاكل التكوين المستمر الذي يعتبر حلقه الوصل ويعوض التكوين الأساسي, كما يجب عليها إيجاد الحلول للإنشغالات النابعة من تطابق تأهيلات العمال مع التطور التكنولوجي ومشاكل إعادة الهيكلة.

كما تشكل جميع الإمكانيات المادية والبشرية المجندة لأغراض التكوين مهما كانت طبيعته، الجهاز (أو النظام) الوطني للتكوين المهني، رغم أن نشاطاته غير ممركزة وغير منسجمة ودون أي تنسيق، في هذا الصدد يتطلب الأمر ضرورة التشاور المستمر والتعاون بين جميع الأنظمة التحتية "للتكوين من جهة وعالم الشغل من جهة أخرى،

بالنظر إلى الخطط الوطينة لكل بلد.

مــهــام الــتـكويــن الـمهنــي:

* يعتبر التكوين المهني وسيلة لاستثمار الموارد البشرية وترقية التشغيل، وفي هذا السياق يحدد لنفسه الأهداف التالية :

* منح التأهيل المناسب للفرد قصد الإلتحاق بمنصب التشغيل المنتج إن كان المعني أجير أو مستقل، كما بإمكان التكوين المهني منح إمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي.

* تحضير الشباب القادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية، كما يمكنه تكوين الكبار الراشدين الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل بحكم عدم معرفتهم أي مهنة.

* تلبية حاجيات المتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة الضرورية لتسيير الإقتصاد والحياة الإجتماعية بصفة عامة، نوعا وكما.

* المشاركة في تخطيط الموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.

وللقيام بهذه المهام يتولى التكوين المهني ما يلي :

* ملاحظة وتحليل تطور المهن والتأهيلات بسوق العمل وهيكلة التشغيل لكل قطاع النشاط، والتكهن فيما يخص أنواع التكوين الممكن تطويرها عبر مختلف الأنماط.

* التنظيم على جميع المستويات لمعرفة درجة تكيف التكوين الممنوح وقدرة الإدماج الإجتماعية المهنية للخرجين الحائزين على شهادة مهنية.

* باعتباره أداة لتكيف اليد العاملة المؤهلة مع عملية إعادة الهيكلة نظرا لتطور تقنيات الإنتاج وتنظيم العمل :

– فالتكوين المهني يهدف إلى التأهيل والإدماج الإجتماعي المهني، والترقية الإجتماعية من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب أن ينظر إليه ليس بتفكير مدرسي (تمدرس) ولكن باعتباره صورة من عالم الشغل الذي يعتبر التكوين المهني الممر الرئيسي المؤدي إليه.

سياسات التكوين المهني والجدوى الإقتصادية منها:

إن إشكالية التكوين المهني تطورت خلال العشريتين الماضيتين، فالسياسات المتبعة في هذا المجال، ولو أنها تختلف في أهدافها باختلاف الأنظمة الإقتصادية ومستويات التنمية للمجتمعات، والظرف الإقتصادي، فإنه يمكن تقسيمها إلى سياستين إثنتين.

<u>أولا</u> : الطريقة الأولى – وتجمع كل الدول الصناعية التي تستفيد من تقاليد مرموقة في مجال التكوين المهني، ومنها من يعود تاريخ التكوين فيها إلى القرن الماضي، حيث تطورت أجهزتها التكوينية لا سيما بعد الحرب العالمية الثانية لمواجهة متطلبات إعادة بناء الإقتصاد المنهار خلال هذه الأزمة العالمية.

فخلال المرحلة الكبرى للتطور الإقتصادي التي وصلت لغاية سنة 1970، قامت هذه الدول المصنعة بإنشاء هياكل عديدة للتكوين المهني سمحت بتوسيع قدراتها ليس في التكوين المهني فحسب بل أيضا في مجال التعليم التقني، قصد تكوين اليد العاملة المؤهلة وتنظيم حركتها, أو تلقين تكوين خاص من شأنه رفع المهارة أو تغيير المؤهل إلى مؤهل آخر لشغل منصب عمل حديث كما تساهم هذه السياسة في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الإطارات باستمرار لمواكبة التطور السريع.

وتجدر الإشارة إلى أن التعليم التقني تتكفل به هياكل الدولة ولكن التكوين المهني يخضع في نفس الوقت إلى مؤسسات الدولة، وأخرى للقطاع الخاص، بما في ذلك الشركات المتوسطة والكبيرة.

وهذه القدرات الهائلة سمحت بالتكفل بشريحة الشباب من 12 إلى 18 سنة بنسبة تصل أحيانا إلى 80 ٪ أو أكثر. (الولايات المتحدة الأمريكية 88 ٪ – الإتحاد السوفياتي (سابقا) وبريطانيا العظمى، وألمانيا 80 ٪ – كندا 92 ٪).

ولكن نظرا للتكلفة العالية للتكوين المهني داخل المراكز (من ثلاث الى أربع مرات على تكلفة التعليم العام) أتخذت الدول المتقدمة سلسلة من الإجراءات من شأنها خلق أنماط جديدة غير مكلفة للتكوين المهني، مثل التكوين المتناوب، التكوين عن بعد، التكوين المسائي إلخ...

ويعتبر التكوين المتناوب أفضل نمط من غيره لأنه يعتبر الشكل المتطور في تحسين نوعية التكوين للشباب القادم من المنظومة التربوية وتحضيره للإندماج الإجتماعي المهني.

هذا النمط من التكوين يضع المتدرب في وضعية حقيقية للعمل بالتناوب ما بين مؤسسة التكوين وورشة الإنتاج حيث يتكيف المعني بالأمر مع متطلبات سوق الشغل. ويمكن التأكد من هذا التقدير في استطاعة قطاع الإنتاج على التحكم في التطور التكنولوجي الذي يقوم به المجتمع المصنع المتقدم عكس ما يجري في الدول النامية التي تستهلك التكنولوجيا القادمة من الخارج.

* على سبيل المثال وفي ألمانيا يعتبر هذا النظام متطور جدا حيث يصل عدد المتمهنين والمتدربين الذين يتابعون تكوينا بالتناوب (من المؤسسة الإنتاجية إلى مؤسسة تكوينية إلى موقع الإنتاج) 1.800.000 و300.000 على التوالي

هذا البلد المعروف عالميا بتقدمه الصناعي، رغم الحروب التي دمرته، لدلالة على الجدوى الإقتصادية من التكوين المهني خاصة عندما تتولى الدولة المعنية بالإستفادة منه حسب طرق شاملة تلزم جميع المتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين.

فألمانيا مثلا لها تقاليد مغروسة منذ أجيال، حيث تمنح الأهمية إلى من يحسن مهنة قبل الدخول في الحياة العملية أو مواصلة الدراسة الجامعية، وبالتالي من تعلم مهنة في مؤسسة إنتاجية له الأفضلية في مواصلة التعليم العالي...

كما تطور التكوين المتناوب في أوروبا بفضل إجتهاد المقاولين وأرباب العمل الذين نظموا أنفسهم للإشراف على بعض العمليات التكوينية والمشاركة في التسيير التقني والبيداغوجي للتكوين المهني. وأكثر من ذلك يعتبرون أنفسهم مسؤولون عن التكوين المهني في بلدانهم، وتعتبرهم مصالح الدولة المكلفة بالتكوين المهني المتعاملين

الإقتصاديين والإجتماعيين الأفاضل الذين يمكن الإعتماد عليهم لمنح التكوين المهني جدواه الإقتصادية.

وإذا واصلنا مقارنتنا بهذه الدول المصنعة، تتميز سياساتها في هذا المجال عن الدول النامية في أن الدولة والمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين يتفقون معا لوضع ميكانيزمات لتنظيم شامل لجهاز - التربية التكوين والتشغيل - حيث تعتمد أنشطة هذا النظام على اللامركزية. والسلطات والأجهزة المحلية تقوم بدورها مع تنسيق مناسب على المستوى الجهوي.

أما في الدول التي تتميز بالإقتصاد المخطط، يرتكز تطوير التكوين المهني على الجهاز المركزي للتخطيط الذي يحدد السياسة التي يجب اتباعها في هذا المجال نظرا للموارد الممكنة والمشاكل الإجتماعية والإقتصادية التي يجب إيجاد حلول لها (التكوين والتشغيل)

في هذا المضمار يتولى نظام التكوين المهني المتوقع وضعه ليتكفل في نفس الوقت بطلب التكوين للشباب المتسربين من المنظومة التربوية وأيضا التكفل بإعداد اليد العاملة المؤهلة. ويتم إحصاء التكوين المهني من الجهاز المكلف بالتخطيط على شكل قطاعات كبرى، في إطار المخطط الوطني للتنمية.

ويتم التفكير في هذه الإحتياجات إستنادا إلى نماذج أو مقاييس لدول أخرى، وبالتالي عدم تطبيق سياسة تناسب البلاد، حيث ترتكز السياسة المتبعة على الإرادة والحماس في التكثير من إنشاء مؤسسات تكوينية عديدة دون دراسة معمقة عن الإحتياج الحقيقي من شعب وتخصصات ومستوى التأهيل المناسب.

وعندما تتوفر الإعتمادات المالية، يبقى مشكل نوعية التكوين المطلوب دون حل أي بدون معرفة الكمية والنوعية والشعب التي يجب توفيرها، ويظهر الفائض في بعض التخصصات والنقص في أخرى نتيجة الغلطات في التكهن نظرا لعدم إستطاعة القطاعات المعنية في التنظيم والتسيير.

هذا العامل يؤثر سلبا على المنتوج، بحيث نرى عددا هائلا من الفنيين في تخصص ما، دون الحصول على منصب شغل، مع العلم أنه في نفس الوقت تحتاج العديد من قطاعات النشاط إلى عمال وموظفين مؤهلين في تخصصات أخرى.

ولتعويض هذا "الفراغ التكنولوجي"، تقوم العديد من الدول في طريق النمو بعمليات وطنية، تشمل توسيع قدرات الإستقبال للتعليم التقني والتكوين المهني. ولذلك ترصد إعتمادات مالية هائلة دون الوصول إلى الأهداف المرجوة وذلك للأسباب التالية :

أ – مهما كانت الإرادة السياسية، تبقى الإمكانيات غير كافية ولا تسمح بتوسيع النظام إذا اقتضى الأمر.

ب – اللجوء إلى إستيراد التجهيزات التقنية والتربوية وصيانتها وتجديدها، مع الميزانيات المصروفة على سير هياكل التكوين، كل هذه العوامل تعتبر حواجز صعبة الحل.

ج – غياب سياسة النمو الديمغرافي على المدى البعيد تمنع نجاح أي مشروع لتنمية التكوين المهني.

د – ضعف مردودية النظام التربوي الذي لم يستطيع استعاب

جميع الشباب خلال الطور الأساسي والذي يشكل ضغطا إضافيا على قطاع التكوين المهني الذي يمدد دورات التكوين لتعويض نواقص النظام التربوي. وبالتالي يتم الإهتمام أكثر بالجانب الكمي فضلا عن النوعية في التأهيل. وينجر عن هذه الوضعية تبذير في الموارد وعدم الإستفادة من الخبرات المتوفرة.

هـ- نقص مناصب العمل نظرا لاعتبارات إقتصادية (توقف الإستثمارات المنتجة، ضعف التأطير في سوق الشغل، غياب اليد العاملة المؤهلة في بعض الشعب ...).

و- إضافة إلى ذلك صعوبة توظيف المتخرجين الحائزين على الشهادات نظرا لعدم تعاون المستخدمين (أرباب العمل) باعتبارهم المتعاملين الإقتصاديين الذين يتكيف بهم قطاع التكوين المهني. وبالتالي عدم تعاونهم هذا يؤدي الى تخفيض فعالية قطاع التكوين المهني وسمعته في المجتمع.

ز- نقص التنسيق مع التعليم التقني والقطاعات التعليمية الأخرى التي تدخل في جهاز التكوين، يترجم بتبذير الوسائل وبالتالي إضعاف النظام الوطني للتربية والتكوين الذي ينتج عنه عدم التكفل بالإحتياجات الخاصة بالشباب دون منصب شغل والبطالين.

ثانيا : الطريقة الثانية في سياسة التكوين تنظر إلى تطوير التعليم العام الإجباري على حساب التعليم التقني والمهني نظرا للتكلفة العالية. ذلك يعني منح تربية قاعدية طويلة الأمد وشاملة لجميع شرائح المجتمع لا سيما منها للمواطنين ذوي الدخل الضعيف لمساعدتهم في الحصول على المنصب الأولى في الشغل. هذا بدلا من تنمية قدرات جهاز التكوين المهني فوق ما يستحق وذلك للأسباب المشار إليها سابقا وهي:

- مصروفات التسيير والإستثمارات الهامة.
- عدم مرونة التنظيم والتسيير.
- سرعة التطور التكنولوجي يتطلب تجديد متكرر للتجهيزات.
- ضعف الشبكة الصناعية التي لم تسمح بإمكانية التكوين المتناوب.
- نقص التعاون من المتعاملين الإقتصاديين في فترة الأزمة إلخ..
- هذه السياسة ترتكز على أن مناصب الشغل المحتمل شغلها من الشباب القادمين من المنظومة التربوية لا تتطلب تكوين مسبق بسبب التطور السريع والمستمر للتكنولوجيا.
- يمكن تنظيم دورات تكوينية قصيرة فقط تحدد من صاحب العمل باعتبار أن المعارف العامة المكتسبة من الشباب خلال الفترة الدراسية في التعليم الإبتدائي والثانوي كافية.
- هذه السياسة تلقى موافقة الشباب القادم من المنظومة التربوية باعتبارها تستجيب لطموحاتهم المتمثلة في إمكانياتهم بمواصلة التعليم العالي مع العلم أن الوضعيات تختلف من بلد إلى آخر تبعا للنظام الإقتصادي.
- وعكس ما لاحظناه في السياسة السابقة الذكر، في هذه السياسة لم يلعب التكوين المهني دور "المسندة" بين النظام التربوي وعالم الشغل ولم يتكفل باستعاب العدد الهائل من الشباب قصد التخفيض من نسبة البطالة. ولكن من جهة أخرى تساهم هذه السياسة في الإدماج الحقيقي والدائم للشباب الذي تابع دورة قصيرة مناسبة لمنصب عمل محدد.

في هذا المضمار يصبح التكوين المستمر مقبولا، حيث يسمح بتعويض النقص الملحوظ في تنظيم التكوين الأساسي والإستجابة إلى سوق الشغل بمشاركة المتعاملين الإقتصاديين المعنيين.

وفي حالة توفر المرونة في النصوص القانونية بما يشجع القطاع الإنتاجي،فإنه يتسنى لأرباب العمل إنشاء إمكانياتهم الذاتية في التكوين المهني، أو إبرام إتفاقيات مع القطاع العمومي أو الخاص بغية تنظيم دورات تكوينية خاصة بالعمال.

وتكون هذه الدورات مفيدة لو نظمت في المصانع نفسها بحكم توفرها على تجهيزات متطورة.

ولكن لهذه السياسة حدود نذكر من بينها ما يلي :

-أ- غياب سياسة متحمسة لتطوير وتوسيع قدرات جهاز التكوين المهني، التي قد تحرم البلاد من هياكل قادرة على تكوين إحتياطات من اليد العاملة المؤهلة، التي يصعب إعدادها في وقت قصير في حالة تغير الظرف الإقتصادي إيجابيا.

– ب – يعتمد إكتساب التكوين على الإندماج في الحياة العملية في معظم الحالات. وتخطيط الموارد البشرية واستثمارها لا يمكن القيام به إلا على المدى القصير بالنسبة لتطور الظرف الإقتصادي.

– ج – إمكانيات التكوين الأكثر فعالية وذات مردودية تستغل من طرف القطاع الخاص الذي يتميز بمرونة في التصرف. ولكن القطاع العمومي يبقى منصبا على التكوين ذات الطابع الكلاسيكي العادي، وبالتالي ثم يجلب طالبي التكوين بسهولة وتنافس.

تجارب التكوين المهني
في الدول المغاربية

عرض حول نظام التكوين المهني

في موريطانيا

ا - المقـدمـة :

اتخـذت حكـومة الجمهـوريـة الاسلاميـة الموريطـانيـة مـؤخرا سلسـلة من الاجراءات التي تهدف الى منح قطاع التكوين المهني دورا مهما في استراتيجية تطوير وترقية المـوارد البشرية ومنحه مهمة مؤكدة في اتجـاه التغيير والتقدم الاجتماعي والإقتصادي.

وتبرر هذه الأهمية الجديدة التي تنـوي اعطاءهـا السلطات العمومية لهـذا القطـاع بمـا يلـي :

* التوترات التي ظهرت في سوق العمل نتيجة التوافد المكثف للجاليـة الموريطانية العائدة من السينـغال.

* الضغط المتزايد لطالبي العمل المتمثلين في أغلبيتهم من المتخرجيـن من النظـام التربـوي.

* حاجيـات الاقتصـاد المـوريطـاني للتأهيـلات المختلـفة.

* ضرورة تشجيع نمط تنموي جديد يرتكز أساسا على فتح الأبواب للعصـرنة واكتسـاب الصفـات المهنيـة الملائمـة.

ومن أجل تحقيق هذا الاختيار السياسي، كلفت الحكومـة لجنة

بين الوزارات لتحديد المهام الأساسية للجهاز وكذلك تحديد شروط تنفيذ سياسة وطنية متناسقة للتكوين المهني. ولقد سمحت نتائج أعمال هذه اللجنة على الخصوص بأن تأتي بتوضيحات هامة لدور مختلف المتعاملين المتدخلين في هذا الميدان وبتحديد استراتيجيات التنفيذ وتعيين العناصر الاساسية لتحقيق تناسق فعال في هذا الميدان.

وستعمل الاتجاهات المتخذة كمرجع لاعداد ولمراجعة الهياكل القانونية المنظمة للقطاع ولتعيين أجهزة التشاور وهياكل الاشراف وكذلك تحديد الوسائل البشرية والمادية والإدارية التي ستعتني بتنفيذ هذه السياسة الجديدة.

وقبل وضع الاطار التنظيمي والهيكلي، شرعت الحكومة في وضع مخطط طموح لتنمية اللامركزية. بالفعل، سمحت السياسة الجهوية للتكوين المهني التي تم الشروع فيها في نطاق برنامج اعادة الادماج بترسيخ أربع وحدات جديدة خارج العاصمة وتتمثل هذه المراكز في "كيفا، سليبابي، عتر، وروسو".

ويحضى هذا البرنامج بالدعم المالي للصندوق العربي للتنمية (FADES.FSD.BID) بقيمة اجمالية تقدر بثلاثة ملايين من الدولارات وستسمح هذه المؤسسات المفتوحة لكل طالبي العمل والتكوين مهما كانت وضعيتهم باثراء الجهاز الوطني للتكوين المهني بما يقرب 12 من الفروع الجديدة في سبع مهن مختلفة. وتتمثل القدرة الاضافية الناتجة عن هذه الانشاءات بأربعمئة منصب جديد للتكوين.

أصبح اتساع هذا الهيكل الجديد أمرا ضروري بما أنه مازال يغطي الاحتياجات الأساسية للتكوين.

وفي نفس السياق شرعت الأن مديرية خاصة بالدراسات الأساسية لوضع نظام تكويني يتم عن طريق التكوين المباشر في المؤسسات.

ويهدف هذا المشروع الى زيادة حظوظ الادماج المهني للشباب بمساهمة الامكانيات البشرية للتكوين الموجودة في المؤسسات.

وتتطلب هذه التجربة النموذجية التي ستحتوي على عدد أولى يتكون من 100 متمهن تعاون وثيق بين الاوساط المهنية ومؤسسات التكوين بوضع نموذج تكوين تناوبي في اطار منظم ومنهجي.

وأخيرا سيشرع في الحال في تنويع التكوين في بعض مهن قطاعات مصالح الاصلاح، وسيشجع القطاع الخاص للتكوين لتنشيط تدخلاته حتى يتمكن من الاستجابة لأغلبية الطلبات.

II - جهاز التكوين المهني في موريطانيا:

1 - تذكير تاريخي:

بقي جهاز التكوين المهني في موريطانيا قليل التطور رغم أستمرار الاحتياجات.

وبالإضافة الى ذلك، يتميز هذا الجهاز بتعددية العملاء وبتشتت الجهود الناتجة عن عدم وجود تناسق حقيقي وعن نقص الترابط من أجل تعريف الاختيارات والاستراتيجيات .

وقد أسست في سنة 1988 مديرية التكوين المهني لتعديل هذه الوضعية وكلفت بمهمة اعداد وتنفيذ استراتيجية وطنية في هذا القطاع وبالشروع في أعمال التنظيم طبقا لوضعية عدم التوازن في سوق الشغل.

2 - تعريف جهاز التكوين :

أ - التقديم :

يدور جهاز التكوين المهني حاليا في موريطانيا حول ثلاثة محاور أساسية هي :

* التكوين التأسيسي : الذي يجمع مؤسسات التكوين التقني والمهني التابعين لوزراة التربية الوطنية والمؤسسات الملحقة بوزارة الوظيف العمومي.

* التكوين القطاعي المدمج : وهو يخص المؤسسات أو أعمال التكوين المتعلقة بالمديريات المختصة (الصحة،الصيد،

الزراعة) أو المدمجة بمؤسسات (OPT-SONELEC.SNIM) وهم يكونون للاحتياجات الخاصة بالقطاعات التي يشرفون عليها.

* <u>التكوين الخاص</u> : والذي يمكن أن نصنفه سواء في الهياكل المسيرة من طرف المنظمات الوطنية أو الخيرية (اتحاد المعوقين الجسديين والذهنيين - محادرة) وكذا المنظمات غير الحكومية (ONG) والمراكز الخاصة.

ب - مهام هياكل التناسق:

تتكفل الوزارة المكلفة بالتكوين المهني بالإشراف والتنسيق ومراقبة وتقييم جهاز التكوين المهني .

وعلى هذا الأساس، بامكانها بالاشتراك مع المصالح المختصة أن تضع توجيهات وبرامج لهذا الجهاز تماشيا مع سياسة الدولة في هذا القطاع.

ومن أجل تسهيل وتوطيد ترابط الجهاز الوطني للتكوين أنشئت في الوزارة لجنة تقنية دائمة وتم تعيين عشرة مؤسسات من هذا النوع ذات قدرة إستقبال إجمالية بما يقرب من خمسمئة منصب تكوين.

ج - دور ومهمة التكوين المهني :

يعمل التكوين المهني أساسا كمنظم لسوق الشغل, فيجب عليه أن يستجيب للطلب المسجل في القطاعات الاجتماعية الاقتصادية المولدة للشغل والتي تخص بدون فرق الراشدين أو الشباب المتخرج أو غير المتخرج من النظام التربوي سواء كانوا حاملين للشهادة أم لا.
يمكن حصر المهام الاساسية للنظام فيما يلي:

* إعطاء الشباب اللذين غادروا السلك التربوي قبل الأوان

تكوينا يسمح لهم شغل منصب أولـــي.

* ضمـــان علـــى كـل المســتويات ، صيانـــة واتقـــان المعـــارف والكفاءات المهنية وكذا الاستجابة للحاجيات المستعجلة للتكوين.

وفي هذا السياق، تتمثل مهمته الاساسية في مساعدة طالبي العمل أو العامل في مجهوده من أجل الحصول على منصب شغل والابقاء عليه وتحسين تأهيلاته قصد ترقية اجتماعية ومن أجل هذا الغرض يستعمل التكوين التقنيات البيداغوجية الملائمة للراشدين ذوي المستويات المختلفة وحتى الأميين منهم، وعامة تقنياتهم تكون أكثر جدية من تلك التي اعتمدتها التربية الوطنية ومدة التكوين تكون أقصر.

د - هيـاكـل التـــكويـــن المهـــني:

لقد وضع التكوين المهني تحت اشراف وزارة الوظيف العمومي والشغل والشبيبة والرياضة. ونفذ مركـز التكويـن المهنـي والاتقـان فـي نواكشوط منذ فتحه سنة 1979 دورات الإتقان والترقية المهنيــة للعمـال في الشغل وتربصات تكوين أوليـة لطـالبي العمـل الأولين فـي مختلـف التخصصات في القطاع الثانوي للبناء ولإصلاح السيارات.

ويحتوي مركز التكوين المهني والاتقان على قدرة استقبال مئتين من المتدربين سنويا ويقدم تكوينات في احدى عشرة فرع. وقد كـون المركز منـذ انشـائه 3340 متدرب مـن بينهـم 2995 بيـن سـنة 1981 و1988.

وفي سنة 1991، تم فتح أربعة مراكز للتكوين المهني في "عتر ، روســو، كيفـا وســليبابي"، مهمتهـــا اعطـــاء فـــرص التكويـــن والمسـاهمةلإرضـاء الحاجيـات المعتـبرة لليـد العاملـة المؤهلـة فـي تلــك المناطق.

ويقدم نظام التكوين إجمالا ما يقرب 800 منصبا.

تدرس بعض الوزارات التقنية تعليما تقنيا وتكوينا مهنيا (مثلما هو الحال في وزارة الصيد التي تعطي تكوينا في البحرية و"السونيلاك" و"السنيم" واللذين يكونون تقنيين).

تسير وزارة التنمية الريفية مركزين للتكوين، أحدهما في "كايدي" ويهتم بتكوين العمال المتخصصين في الزراعة وتربية المواشي وكذا عمال وزراة "سونادير"، أما المركز الثاني فهو يتكفل بتكوين عمال التعاونيات.

- تعرض مراكز التكوين التابعة للوزارات التقنية من 500 الى 600 منصب.

III - برنامج تنمية التكوين المهني:

1- توطيد مديرية التكوين المهني:

لقد عملت هذه المديرية منذ بدايتها على تحديد خطوط سياسة وطنية للتكوين المهني وضمان شروط وضع محيط تنموي ملائم وتطوير أعمال ملموسة لتوطيد وتوسيع تدخلات المديرية في هذا الميدان.

ويجب متابعة وتشجيع هذه الهيئة من أجل تنفيذ السياسة الوطنية في التكوين المهني ووضع النظام الجديد للمديرية المحدد طبقا للدور والمهام التي أعطيت لها في نطاق مسؤولياتها الموسعة في القطاع .

<u>الأهداف</u> :

* تطوير أهمية "الدراسة والتخطيط" التي ستوضع على مستوى المديرية.

* المساهمة في التحكم في المعلومة على مستوى الهيئة وتطوير سوق الشغل ووضعية التكوين المهني .

* وضع حول هذين المحورين وسائل الارجاع التي ستستعمل من طرف جميع المتعاملين قصد توجيه أفضل للاختيارات وللأولويات في هذا القطاع.

* السماح باعداد ومتابعة وتحديث النظام الأساسي للتكوين المهني؛

2- تــوطيــد المــراكز الجهــوية:

ستسمح الأموال التي تم الحصول عليها في نطاق برنـامج اعـادة الادمـاج بانشـاء وفتـح مراكـز التكويـن المهنـي فـي داخـل البـلاد وكـذا تخريج دفعتين في التخصصات الموجودة.

وإذا أخدنا بعين الإعتبار أهميـة المؤسسـات فـي خلـق ديناميكيـة جديدة على مسـتوى جهـات ترسيخها، وتحسين وضعيتهم فيمـا يتعلـق بوفرة اليد العاملة المتخصصة وأثرها على كل قطاعات النشـاط، يجـب التأكد في نطاق مشروع ابقائها وتوطيدها.

الأهـــداف :

* المســاعدة في تقوية الأفواج الموجودة في المشروع الأول .
* السمــاح بتـوسيع المراكز الجهـوية بانشــاء فروع جديدة.
* تـوسيع امكانيات التدخـل فـي المؤسسـات خاصـة فيمـا يتعلـق بدراسة المتطلبات المحلية والاستجابة لاحتياجات بعض الفئات (النسـاء والفلاحين الـــخ).
* إتقان أساتذة التكوين والتأطير.

3 – تــطوير وسـائل تدخـل مـركــز التكـويــن والاتقـــان المهنـــي:

يحتـل مركــز التكويــن والإتقـان المهنــي فــي نواكشــوط فـــي الاستراتيجية المتخذة من المديريـة محل المؤسســة النموذجيـة التــي ستشكل سطحية تطوير جميع الجهاز الموجود في الميدان.

يهدف توسيع مركــز التكويــن والإتقـان المهنــي إلــى تعزيـز الامكانيات البشرية الموجودة في هذه المؤسسة بـتزويده بفروع تتوافق

مـع المتطلبـات المرتبطـة بترقيـة النشـاطات الاقتصاديـة وسـيتولد عــن تحقيق هذا المشروع وفرة ثمانمئة منصب تكوين جديد.

4- تجــربة نظــام التــكوين بالتــمـهـين:

ينـوي البرنـامج انشـاء مصلحـة التمهيـن المسؤولة عـن التسـيير التقني والإداري لهذا النموذج التكويني الذي سيعرف تطورا ملحوظا.

<u>وستــكون مهـام هـذه الــوحدة كالآتـــي:</u>

* دراسة مناصب التمهين وتنصيب المتمهنين .
* المتابعة التقنية والإدارية للمتمهنين.
* تنظيم دروس اضافية في مؤسسات التكوين.
* تقييــم النتــائــج.
* يعتمد تنظيم التمهين عــلى ما يلـــي :

أ- يستفيد المتمهن بفترة تسمـــى "سـابق التمهيـن" ببدايـة عمـل تقني وبعد ذلك يوجه الى تخصص ملائم لاستعداداته.

ب – يوضـع المتمهـن فـي المؤسسـة بموجـب عقد عمـل تحــت اشراف مستشار في التمهين مع عامل مؤهل أجدر بالقيام بالتكوين.

ج – تــكوين اضــافي وتــكنولوجي في المــؤسسة.

د – اختتام التكوين بشهادة تأهيل مهنـــي.

ألأعمــال الخـاصة بتــطوير المهـــن الحــضرية:

لقـد أبدعت قصـد تطوير الحداثة في نشاطات المصلحة وادراج

التكنولوجيات الجديدة، وستوجه التكوينات المسجلة في هذا المشروع الى تشجيع ترقية الذهنيات والتصرفات المهنية في سلسلة من المهن كانت مهمشة الى يومنا هذا، وليست لها أية قيمة اجتماعية .

وزيادة على النتائج المنتظرة على مستوى تحسين الأعمال في القطاعات المعنية ستكون أيضا لهذا العمل نتائج ملموسة في ميدان الشغل وفي اعادة الادماج الاقتصادي المهني.

وسيكون قطاع الفندقة والمأكل أول المستفيدين من التأهيلات التي ستعرف من نتائج هذا المشروع.

وسيخص مشروع التكوين في بعض مهن الفندقة (التي مازالت في انتظار الأموال) في المرحلة الأولى التخصصات الآتية :

* قصابة
* فن الطبخ والحلويات.
* المأكل.
* الملابس الداخلية.
* النسيج والخياطة.
* اصلاح الغازيات.

– ستكون لهذه العمليات صفة دقيقة وسترسخ في المراكز الحضرية وسيستعان قدر المستطاع بالمنشآت الموجودة حتى يخفض من مصاريف التكوين.

– وسيساهم التكوين في تخصصات الفندقة والمأكل وتحسين الأعمال المعنية.

– وبالفعل فإن ادخال اليد المؤهلة في سوق العمل سترفع بصفة محسوسة نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين وستعجل من تحديث هذه

المهن.

- وستكون أيضا لهذه العملية أثار ملموسة في الشغل وفي اعادة الادماج وسيمثل نقص مؤسسات التكوين في هذا الميدان وعدم وجود تقاليد سابقة لها ضمانات لمص سوق الشغل بسرعة لهذه اليد العاملة المكونة نتيجة هذا العمل.

وسيهدف تكوين الخياطة والنسيج الى ظهور جيل جديد من الاساتذة ومن تطوير امكانيات الاستجابة للطلب المتزايد الملحوظ وكذا الى ادراج التقنيات وتكنولوجيات التجهيز الملائمة لانتاج ألبسة حديثة حتى تساهم في تطوير شغل النساء.

وأخيرا فإن التكوين المرتقب في التدفئة والفلكنة وصيانة الغازيات يهدف من جهة الى تشجيع الكفاءات الجديدة وتحديث التقنيات ومن جهة أخرى تحسين أمن المستعملين وصيانة حضيرة السيارات.

تجارب التكوين المهني
بالمملكة المغربية

نظام التكوين المهني بالمملكة المغربية

لقد اقتضى تطبيق الإصلاح الذي عرفه قطاع التكوين المهني بالمغرب سنة 1984، أحداث إدارة مركزية للتكوين المهني وتكوين الأطر كجهاز للتنسيق، وإعادة هيكلة القطاعات المكونة المشرفة مباشرة على التكوين، وكذا خلق أجهزة استشارية كاللجنة الوطنية للتكوين المهني واللجان الإقليمية ومجالس الإتقان.

1 - هياكل التكوين:

التنسيق:

أنيطت مهمة تنسيق أنشطة التكوين بإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر المحدثة بمقتضى مرسوم 19 سبتمبر 1985. تتولى هذه الإدارة التابعة لوزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر مهمة إعداد وتطبيق العمل الحكومي في ميدان التكوين، وهي تضم إلى جانب مديرية تكوين الأطر مديريتين مختصتين :

- مديرية تخطيط التكوين المهني، وتقوم بمهام التخطيط حسب الحاجيات الإقتصادية وبرمجة تنفيذ خريطة التكوين المهني.

- مديرية التعليم المهني، وتناط بها مهمة توجيه وتنسيق ومراقبة مختلف أوجه النشاط التربوي لجميع أطوار وتخصصات

التكوين المهني في القطاع العام والقطاع الخاص.

وتوجد على المستوى الجهوي والإقليمي مصالح خارجية لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر، تقوم بتنسيق أنشطة التكوين التي تسهر عليها مختلف القطاعات المكونة.

القطاعات المكونة:

إلى جانب مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الأداة الرئيسية للدولة في مجال التكوين، تسهر على أنشطة التكوين القطاعات التالية:

القطاعات الوزارية:

- الداخلية والإعلام.
- السياحة.
- الصيد البحري والملاحة التجارية.
- الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر.
- الفلاحة والإصلاح الزراعي.
- الشبيبة والرياضة.
- الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية.
- الطاقة والمعادن.
- الصحة العمومية.
- التخطيط.
- الشؤون الإدارية.

المؤسسات العمومية :

- المكتب الشريف للفوسفاط.
- المكتب الوطني للكهرباء.
- المكتب الوطني للسكك الحديدية.
- المكتب الوطني للماء الصالح للشرب.
- المكتب الوطني للبريد والمواصلات.
- المندوبية السامية لقدماء المقاومين وأعضاء جيش التحرير.

القطاع الخاص :

هذا الأخير مافتىء دوره يتزايد منذ بداية إصلاح التكوين المهني.

الأجهزة الإستشارية :

أحدثت هذه الأجهزة بغية تحقيق الإنفتاح الضروري لقطاع التكوين المهني على عالم الشغل وإشراك الأطراف الإجتماعية في مجهود النهوض به.

<u>اللجنة الوطنية للتكوين المهني</u>: يترأس هذه اللجنة وزير الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر وهي تضم جميع شركاء التكوين المهني من قطاعات مكونة ومشغلين وممثلي الشغالين.

تعقد هذه الهيئة على الأقل ثلاث دورات في السنة كل واحدة مخصصة لموضوع مركزي:

- المصادقة على خريطة التكوين وعلى مشروع القانون المالي للقطاع،
- تقييم نظام التكوين المهني وتنظيمه التقني والبيداغوجي،
- تحديد آفاق التطور الكيفي والكمي والتنظيمي لقطاع التكوين.

<u>اللجان الإقليمية للتكوين المهني</u> : يترأس هذه الهيئات عمال صاحب الجلالة، وهي تضم الشركاء المحليين للتكوين وفي إطارها تتم مناقشة البرامج المحلية للنهوض بالقطاع وتقديم مقترحات إحداث وتكييف شعب التكوين.

<u>مجالس الإتفاق</u> : تنشأ هذه المجالس على صعيد مؤسسة أو مجموعة من مؤسسات التكوين في الإقليم ويترأسها المشغلون وهي تضم إلى جانب مديري مؤسسات التكوين، ممثلين عن الجماعات المحلية والغرف المهنية والممثلين المحليين لإدارة التكوين المهني وتكوين الأطر.

وتساهم مجالس الإتقان في وضع وتحيين أهداف ومضامين والبحث عن فرص للتمرس والتدريب وكذا إمكانيات الشغل لفائدة خريجي التكوين المهني.

2- نظام التكوين:

مستويات التكوين:

يلقن التكوين المهني في ثلاثة مستويات مطابقة لمستويات التوجيه المدرسي ودرجات التأهيل المطلوبة من طرف القطاعات الإقتصادية.

مستوى التقني : هذا المستوى مفتوح في وجه تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي وينتهي بالحصول على دبلوم تقني.

ويمكن التكوين بهذا المستوى من إكتساب المعارف والمؤهلات الضرورية لممارسة إحدى المهن وكذا تقنيات التأطير والتدبير. ويرمي إلى الإستجابة لحاجيات سوق العمل من تقنيين وأطر متوسطة.

مستوى التأهيل : يلج هذا المستوى تلاميذ السنة الرابعة إعدادي والأولى والثانية ثانوي ويختتم التكوين فيه بالحصول على شهادة التأهيل المهني.

ويوفر التكوين بهذا المستوى إمتلاك المعارف العلمية والتقنية الضرورية للقيام بالأعمال المرتبطة بمهنة ما بكل إستقلالية.

مستوى التخصص : وهو مفتوح لتلاميذ السنة الأولى والثانية والثالثة إعدادي ويتوج بالحصول على شهادة التكوين المهني.

يهدف هذا المستوى إلى تكوين عمال متخصصين قادرين على القيام بمهام التنفيذ في مختلف القطاعات الإنتاجية.

ولوج التكوين المهني: لقد واكب تطبيق إصلاح التكوين المهني إعداد وتنفيذ خطة إعلامية للتعريف بالتكوين والرفع من قيمته لدى الجمهور الواسع وكذا إخبار التلاميذ وأوليائهم بفرص التكوين وشروط ولوج مؤسساته وآفاق ما بعد التخرج.

وهكذا تقام بشكل منتظم حملات إعلامية بالمؤسسات التعليمية

والتكوينية إبان التحضير لولوج مؤسسات التكوين وذلك بواسطة الدعائم المكتوبة من مطويات وملصقات والوسائل السمعية والبصرية من أفلام وإعلانات وبرامج مختلفة.

كما تتبنى هذه الخطة الإعلامية أيضا على أنشطة متنوعة من معارض وندوات وتنظيم الأبواب المفتوحة بمؤسسات التكوين على صعيد الجهات والأقاليم.

يتم الولوج إلى مؤسسات التكوين عن طريق مباريات إنتقائية تحدد تواريخها وشروط المشاركة فيها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني وتشتمل المباريات، حسب المستويات وقطاع التكوين؛ على المواد الأساسية (الرياضيات، العلوم الطبيعية، الفيزياء والكيمياء، اللغة العربية، اللغة الفرنسية).

ويلتحق المتدربون الناجحون بتخصصات التكوين حسب نتائجهم في المباراة وحسب رغباتهم المعبر عنها لدى مستشاري التوجيه بمؤسسات التكوين.

<u>التنظيم البيداغوجي للتكوين</u>: يدوم التكوين، حسب التخصصات، من سنتين إلى ثلاث سنوات ويرتكز على جوانب تهم التكنولوجيا، الأشغال التطبيقية والتداريب الميدانية بوحدات الإنتاج زيادة على دروس في التعليم العام والتربية الخلقية والبدنية وتقنيات التدريب والوقاية من الحوادث.

ويحظى التكوين التطبيقي بأهمية خاصة حيث تبذل مجهودات كبيرة لإنعاش التكوين بالتناوب بين مؤسسة التكوين ووحدات الإنتاج على أساس نصف الوقت بكل منهما.

يتوج التكوين بالحصول على شهادة أو دبلوم ويدخل في احتساب المعدلات العامة، العمل السنوي ونتائج الإختبارات الدورية وامتحان نهاية الدروس والنقطة المحصل عليها في مشروع نهاية التكوين ويشارك أرباب العمل والمهنيون في مختلف عمليات التقييم والمراقبة.

هذا، ويلقن التكوين في أزيد من 1200 مؤسسة، 60 ٪ منها تابعة للقطاع العام ويتميز التوزيع الجغرافي لهذه المؤسسات بتمركز نسبي في كبريات مدن الجهات الإقتصادية.

3- قطاعات التكوين:

يسعى نظام التكوين، منذ إصلاح 1984، إلى تلبية حاجيات وحدات الإنتاج في مختلف القطاعات الإقتصادية وذلك بتنسيق مع ممثلي القطاعات وباقي الأطراف المعنية.

وللإستجابة لهذه الحاجيات يتم وضع مخططات تكوينية وفق تقنيات مرنة للتخطيط في المجالات الكمية والكيفية. وترمي هذه المخططات إلى توفير تكوين متعدد التخصصات ومرتكز على نظام وحدات التكوين التعديلية وذلك لتسهيل حركية اليد العاملة ومسايرة التطور السريع للتكنولوجيا.

ومن بين أهم مجالات التكوين هناك القطاعات التالية :

قطاع الفلاحة: ويحظى بأهمية كبرى على صعيد مخططات التنمية الإقتصادية والإجتماعية وذلك لما تتوفر عليه البلاد من مؤهلات في هذا الميدان وتنعكس هذه الأهمية في مجال التكوين في إنشاء وزارة

الفلاحة والإصلاح الزراعي لعدة مراكز ومعاهد للتكوين في تخصصات متعددة وذلك في جميع مستويات التكوين.

هذا، وإضافة إلى الدروس النظرية والتطبيقية الملقنة داخل هذه المؤسسات يجري المتدربون تداريب ميدانية بالضيعات الفلاحية الخاصة تصل مدتها إلى 60 ٪ من مجموع مدة التكوين.

ويشمل التكوين بهذا القطاع شعبا مرتبطة بمجالات متعددة: البستنة، غرس الأشجار، تسيير المقاولات الفلاحية، الهندسة القروية، تربية المواشي، الطوبوغرافيا، الزراعات المتنوعة، تربية الدواجن...

قطاع الصيد البحري: الذي يعرف تطورا متزايدا في مجال تقنيات ووسائل الصيد أو في مجال الملاحة التجارية. هذا التطور يقتضي تكوين أطر من مستوى عال في تقنيات الصيد والإبحار وصيانة البواخر.

تضطلع بمهمة هذا التكوين وزارة الصيد البحري والملاحة التجارية في المستوى التقني والتأهيل وذلك بالمدارس والمعاهد البحرية التابعة لها زيادة على سفينتين للتدريب والإبحار، السفينة – المدرسة "الرشيد" والسفينة – المدرسة "المحيط".

تمكن المؤهلات التي يحصل عليها خريج هذا المستوى من القيام بمهام ربان باخرة صيد في أعالي البحار أو رئيس طاقمها الميكانيكي.

أما شعب التكوين فهي ضابط ميكانيكي ورئيس فرقة النوبة بالنسبة للمستوى التقني وبحري على السطح وبحري على الآلة، بالنسبة لمستوى التأهيل.

قطاع البناء والأشغال العمومية: وقد نما نموا مهما أدى إلى تطور التقنيات والأساليب المستعملة في عملية البناء زيادة على ظهور مواد جديدة مما يترتب عليه تكييفا مستمرا للتكوين بهذا القطاع.

ويلقن التكوين في مستوى التقني من طرف وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر، وزارة الداخلية والإعلام، وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي وكذا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل الذي يكون كذلك في مستويي التأهيل والتخصص.

أما شعب التكوين فهي مرتبطة بمجالات متنوعة كتقنيات المياه والتعمير والهندسة المعمارية والبناء وما يرتبط به من نجارة وترصيص وكهرباء.

قطاع الهندسة الكهربائية : الذي اتسع مجال استعمال تقنياته ليشمل غالبية الأنشطة في كل من صناعة وتركيب المعدات الكهربائية والإلكترونية وكذا إصلاحها وصيانتها.

يلقن التكوين في هذا الميدان في مستويي التأهيل والتقني بالمؤسسات التابعة لمكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل ويتمحور حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات، وكذا المشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

وتتكفل المكاتب الوطنية (الكهرباء والفوسفاط) في هذا المجال بتكوين يلبي حاجياتها الخاصة.

والشعب الأساسية في هذا القطاع مرتبطة بفروع الكهرباء والإلكترونيك وإنتاج وتوزيع الطاقة.

قطاع الصناعات الميكانيكية: تعرف الصناعات الميكانيكية تطورا هائلا بفعل النمو الصناعي وتطور تكنولوجية المواد الصناعية وكذا تقنيات الصناعة.

يهدف التكوين في هذا القطاع إلى الإستجابة لحاجيات ميادين صناعة وإصلاح الآلات ومختلف التجهيزات الميكانيكية وتضم شعب التكوين تخصصات عديدة تمتد من إصلاح الدرجات إلى استغلال الآلات الإليكترونية المتطورة.

ويتمحور التكوين حول البرامج النظرية والتطبيقية وكذلك التدريبات داخل المقاولات والمشاريع المنجزة عند نهاية التكوين.

ويقوم بالتكوين أساسا، مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل وذلك على المستوى التقني والتأهيل.

قطاع الهندسة الحرارية: إن التكوين الملقن بهذا القطاع يسمح بامتلاك المؤهلات الضرورية في مجال المعدات الصحية والحرارية والمؤهلات المرتبطة بتركيب تجهيزات التبريد وتكييف الهواء والتسخين إضافة إلى تحديد وإصلاح الأعطاب الحاصلة فيها وكذا السهر على صيانة ومراقبة جميع المعدات والآلات المستعملة في هذا الميدان.

ويتمحور التكوين الذي يلقن بمعاهد التكنولوجيا التطبيقية حول البرامج النظرية والتطبيقية والتدريبات داخل المقاولات ومشاريع نهاية التكوين وذلك في شعب التبريد وتكييف الهواء وإصلاح المعدات الصحية والحرارية.

قطـــاع السيـــاحة: الذي يعد من القطاعات الأكثر ديناميكية في تحريك عجلة الإقتصاد الوطني، ويشهد حاليا نموا ليس فقط على الصعيد الكمي ولكن أيضا في نوعية الخدمات المرتبطة بالسياحة.

وقد أدى التوسع الملحوظ لهذا القطاع وضرورة الحفاظ على السمعة التي اكتسبها، إلى ضرورة إعطاء أهمية قصوى لتكوين الأطر الضرورية سواء في فنون الطبخ والمطعم أو في الإستقبال والتدبير والتنشيط.

ويشكل التكوين التطبيقي والتدريبات بالمؤسسات الفندقية الخاصة العمود الفقري لبيداغوجية تعلم المهنة.

قـطــاع النسيـــج والـجـلـــد: ويعتبر هذا القطاع من أهم قطاعات الصناعة الوطنية، إذ يعرف منذ السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا أدى إلى خلق فرص عمل مهمة.

ولمواجهة المنافسة العالمية وكذلك متطلبات إصلاح وصيانة التجهيزات المتطورة تم بتنسيق مع الجمعيات المهنية للنسيج والجلد، وضع مخططات تكوينية ذات أهداف مدققة.

علاوة على التكوين الذي تضطلع به كل من وزارة التجارة والصناعة، ووزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية، يقوم مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في قرابة عشرة معاهد، بتنفيذ المخططات التكوينية المتفق عليها مع الجمعيات المهنية المعنية.

وترتبط شعب التكوين بمجالات الغزل والنسيج والدباغة،

ومراقبة الإنتاج، وتصميم الأزياء وصناعة الملابس الجاهزة والزرابي وغيرها.

قطاع الصناعة التقليدية: تلعب الصناعة التقليدية، بفضل تنوعها وغناها، دورا متميزا في النشاط الإقتصادي وفي المحافظة على الفن التقليدي.

ولضمان استمرارية هذا التراث والمحافظة على الحرف التقليدية، أنصب الإهتمام على النهوض بالتكوين في التخصصات المرتبطة بهذه الحرف كالجلد والخشب والخزف... لهذا الغرض أنشأت وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية العديد من المدارس التكوينية حيث يتم إعداد صانع الغد بتنسيق مع الغرف المهنية وذلك سواء في التكوين في حرف الخزف والنجارة والجلد والمعادن والنقش على مختلف المواد كالخشب والجبص.

قطاع الخدمات: مع الإرتباط المتزايد للإنتاج بكل ما يمس التدبير والخدمات، عرف التكوين المهني في هذا الميدان نموا كبيرا وإقبالا متزايدا من طرف الشباب.

استجابة لهذا الطلب، تم خلق شعب للتكوين في التدبير والمحاسبة والكتابة بمؤسسات التكوين الخاصة. كما تم تحسين برامج التكوين الملقنة في المؤسسات العمومية.

يضم التكوين بهذا القطاع شعبا عديدة ومتنوعة، نذكر منها الكتابة، التدبير والمحاسبة الإعلاميات، التمريض...

4-التأطير:

تكوين المكونين: نظرا للأهمية التي يحتلها المكون في عملية التكوين، فإن مجهودا متواصلا قد بذل في بداية الإصلاح لتحسين معارف ومردودية هيئة التأطير البيداغوجي.

وهكذا، أحدث لدى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، المعهد الوطني للتكوين والبحث البيداغوجي بمدينة الدار البيضاء، كوحدة مركزية، معززة بمراكز جهوية في عدة مدن أخرى لإعطاء تكوين أساسي ومستمر بيداغوجي وتقني لفائدة المكونين العاملين في المؤسسات التابعة للمكتب.

ومن جهة أخرى، تقام دورات تدريبية منتظمة يقوم بتنشيطها مختصون في ميدان التكوين، وتدور هذه الدورات حول مواضيع تستجيب للحاجيات المعبر عنها من طرف القطاعات المكونة.

زيادة على هذه البنيات، تتوفر بعض القطاعات المكونة خصوصا منها وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي ووزارة السياحة على بنيات مماثلة لتكوين الأطر التابعة لها.

وتكميلا للتكوين الملقن داخل هذه الهياكل، تنظم لفائدة المكونين طوال حياتهم العملية تدريبات بالوسط المهني تمكنهم من تطبيق معارفهم ومتابعة مستجدات التطور التقني.

تكوين الأطر الإدارية: تستفيد هيئة التأطير الإدارية الأخرى من تكوين وتدريب خاص بها. وينصب هذا التكوين أساسا على تقنيات التدبير والتسيير الإداري والمالي للمؤسسات التكوينية.

5-أنـماط أخـرى مـن الـتـكـويـن:

التـكويـن بالـتـنـاوب: يشكل هذا النوع من التكوين إحدى الركـائز الأساسية لإصـلاح سنة 1984، ويمنـح أمثل الفرص لربـط التكويـن بممارسة المهنة، ويضمن للمتمرس معرفة الوسط المهني.

ويرتكز هذا النوع من التكوين على مبدأ التناوب المتمثل في قضاء المتمرس نصف مدة التكوين داخل وحدات الإنتاج والنصف الأخر بمؤسسة التكوين التي ينتمي إليها.

ويهدف إقرار هذا النوع من التكوين إلى تخفيض مصاريف التجهيزات والأدوات، ويسمح بالتالي بإمكانية التمويل الذاتي للتكوين بفضل مساهمة المتدربين في الإنتاج.

تتم عملية تتبع وتقييم هذا النوع من التكوين بواسطة المهنيين الخواص ومؤسسة التكوين

الوحـدات المـتـنـقـلـة للـتـكـويـن: منذ إحداث الوحدات المتنقلة للتكوين سنة 1977 من طرف مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، استفادت المناطق القروية البعيدة عن مؤسسات التكوين من برامج تكوينية في عدة تخصصات.

وتعتمد هذه الطريقة على إعطاء تكوين متكامل داخل شاحنات مجهزة خصيصا لذلك، يشتمل على دروس نظرية وأخرى تطبيقية تصل إلى 80 ٪ من مدة التكوين، وذلك في تخصصات تهم ميادين الميكانيك الفلاحية، كهرباء السيارات، كهرباء البناء، الكهرباء الصناعية، الحدادة، إصلاح الراديو والتلفزة، إصلاح المحركات.

6-إنعاش التكوين والرفع من قيمته:

المباراة العامة: أحدثت المباراة العامة تبعا للتعليمات الملكية السامية الواردة في خطاب 14 غشت 1988، بهدف مكافأة أجود خريجي قطاع التكوين المهني.

وترمي هذه المباراة إلى :

- الرفع من قيمة التكوين المهني وتحسين جودته.
- تشجيع روح البحث والإبتكار لدى المتدربين.
- تحفيز المتدربين وخلق جو التنافس بين المؤسسات التكوينية.

وقد تم تنظيم أول مباراة عامة برسم سنة 1989 بقرار وزاري وذلك في قطاعات الفلاحة، الهندسة الميكانيكية، الهندسة الكهربائية، الهندسة الحرارية، البناء والأشغال العمومية.

وتنظم هذه المباراة بمشاركة المهنيين الخواص، حيث أسندت لهم مهمة رئاسة اللجن المكلفة بتتبع وتقييم المشاريع والتي تضم أساتذة جامعيين وممثلين للقطاعات المكونة.

نظام الممرات: تطبيقا لأحد أهم بنود إصلاح 1984، وبهدف إحداث نظام للترقي داخل قطاع التكوين، فقد أحدثت ممرات بين مستويات التكوين المهني لفائدة أجود الخريجين.

وقد حددت نسبة 10 ٪ من الطاقة الإستيعابية للمستفيدين من هذا النظام. وتنظم لهؤلاء دورات خاصة للرفع من مستوى معارفهم في أهم المواد العلمية.

7-الإندماج في الحياة العملية:

تسهيلا لإندماج الخريجين في الحياة العملية اتخذت الدولة مجموعة من الإجراءات القانونية والتدابير التطبيقية.

وهكذا، إضافة إلىالنصوص التنظيمية المتعلقة بمعادلة الشهادات وبالتشغيل في الوظيفة العمومية، تم اتخاذ مقتضيات قانونية لإنشاء صندوق مساعدة المستثمرين الشباب وتشجيع خريجي التكوين المهني على إنشاء مقاولات لحسابهم الخاص.

وبالفعل، فإن قانون 36-87 المتعلق بمنح قروض للمستثمرين الشباب ينص على أن كل مشروع تم قبوله سيستفيد من قرض مشترك يصل إلى 90 ٪ من قيمته.

وتكميلا لهذه المقتضيات فإن قانون 16-87 يمنح تشجيعات خاصة لخريجي مؤسسات التكوين المهني من مستويي التأهيل والتقني وكذا بعض التشجيعات الضريبية والمالية.

ولتنفيذ ما جاء في هذه القوانين، فقد أحدثت بمؤسسات التكوين خلايا لمساعدة الخريجين تتكفل بمهام إخبار المتدربين حول النصوص المتعلقة بالتشجيعات وتقديم التأطير والمساعدة التقنية لتكوين الملفات ومتابعتها لدى البنوك.

8-التكوين المستمر للعمال:

تضطلع مؤسسات التكوين المهني، علاوة على إختصاصاتها في التكوين الأساسي، بمهمة التكوين المستمر وتنظيم ندوات وحلقات دراسية حول إهتمامات المهنة التي أصبحت مع سرعة التطور التكنولوجي تستدعي تجديدا دائما ومستمرا.

وتقوم القطاعات المكونة بهذه العملية، خصوصا مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل، الذي ينجز برامج سنوية تهم آلاف العمال سنويا في مختلف الميادين الإقتصادية.

ويأخذ هذا النوع من التكوين شكل دروس ليلية بمؤسسات التكوين يؤطرها مكونون مختصون.

زيادة على هذا، تنظم بوحدات الإنتاج عمليات تكوينية دقيقة ومرنة، تسمح للمستفيدين منها بإختيار المدة والسرعة التي تلائمهم لبلوغ أهدافهم.

كما تبرم إتفاقيات مع مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل لتكوين مستخدمي العديد من القطاعات العمومية والخاصة في ميادين الصيانة الصناعية، وصيانة المعدات.

تجارب التكوين المهني
في الجزائر

نظام التكوين المهني
في الجزائر

تطور التكوين المهني في أول الأمر على مستوى المؤسسات التي وجدت نفسها مضطرة لتكوين يدا عاملة مؤهلة وذلك قصد تنفيذ مخططات التنمية التي شرعت البلاد في تطبيقها منذ سنة 1970.

ثم اتسع هذا الإجراء فيما بعد ليشمل القطاعات التقنية التي زودت نفسها بشبكات صغيرة للتكوين كلفت بسد حاجتها من المستخدمين المؤهلين ولم تشرع شبكة الهياكل العمومية للتكوين المكلفة بسد الحاجيات فيما بين القطاعات في التطور فعلا إلا في منتصف السبعينات حيث أعطيت الأولوية آنذاك لقطاع التربية الذي سخر له جزءا هاما من الموارد الوطنية.

وقد انتظرت السلطات السياسية في البلاد أواخر أو نهاية السبعينات لاتخاذ قرارات هامة كانت ترمي في مجملها إلى تزويد البلاد بجهاز وطني للتكوين المهني.

ومن الأهداف الرئيسية لهذه الإجراءات :

* توسيع القدرات التي لم تكن تتجاوز 60 مؤسسة لا يتعدى عدد مناصب التكوين بها 30 000 منصب وكذلك إقامة شبكة فعلية من الهياكل المكلفة بتزويد الإقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة اللازمة لسير العمل بها.

* إحداث طرق جديدة للتكوين مثل التمهين والتكوين عن بعد وكذا تنظيم التكوين داخل المؤسسة نفسها.

* ضبط النظام الوطني للتكوين المهني المكون من عدة أنظمة فرعية متقاربة ولكن لا تربطها أية صلة.

وكان ينتظر من الجهاز الذي تم وضعه أن يوحد التصورات وينسق نشاطاته وينفذ سياسة لامركزية التسيير.

وبعد مضي عشرة (10) سنوات من اتخاذ هذه القرارات يمكن الخروج بالنتيجة التالية:

لقد تمت الإقامة الفعلية لشبكة الهياكل العمومية للتكوين المهني ولقد بلغ عدد مراكز ومؤسسات التكوين التابعة لقطاع التكوين المهني 350 وحدة ذات قدرة استيعابية تقدر بحوالي 100.000 منصب تقدم التكوين لأكثر من 100 مهنة. وفي سنة 1989 حددت القدرات الإجمالية لقطاعات التكوين جميعها باستثناء قطاع التربية والتعليم العالي بحوالي 180.000 منصب تكوين.

كما تم إحداث طرق جديدة للتكوين وهي تضم أكثر من 120.000 متدرب من بينهم 90.000 يتابعون تكوينهم عن طريق التمهين أما الباقي فيتابعون تكوينهم بالمراسلة.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره تمت إعادة بعث التكوين داخل المؤسسات ففي سنة 1989 كان عدد مناصب التكوين يقدر بأكثر من 130.000 منصب حيث استفاد أكثر من 60.000 عامل من التكوين.

هذا ويكون الجهاز الوطني للتكوين المهني سنويا أكثر من 100.000 شخص.

وبالموازاة مع الجهود المبذولة لتطوير قدرات التكوين المهني أنصب الإهتمام حول إعادة ضبط النظام وذلك بهدف :

- جعل النصوص التشريعية والتنظيمية التي تتحكم في سير هذا النظام أكثر حداثة وتأقلما مع الرؤية السياسية والإقتصادية للبلاد بمفهوم لا مركزية تنظيم وتسيير جهاز التكوين المهني.

- تحديث التنظيم البيداغوجي الذي كان يعتمد على وسائل وطرق تجاوزها الزمن وتدعيم القدرات البيداغوجية للقطاع.

- توحيد مختلف طرق التكوين وجعل مراكز ومؤسسات التكوين المهني أماكن للتكوين المتطور لكافة أنواع التكوين.

- وضع ميكانيزمات لضبط النظام بطريقة تقرب هياكل التكوين من عالم الشغل والمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين بصفة عامة.

- تدعيم الهياكل بمساعدات تقنية وبيداغوجية (المعهد الوطني للتكوين المهني، معاهد التكوين المهني، الديوان الوطني لأشغال تطبيق التكوين المهني، المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل... المركز الوطني للتعليم عن بعد) والتي عدلت قوانينها الداخلية.

- تزويد القطاع بالوسائل الضرورية فيما يتعلق بدراسة ومتابعة عالم الشغل والإدماج المهني للمتخرجين من هذا النظام وذلك عن طريق إنشاء مركز للدراسة والأبحاث والذي يعد بحق مرصدا للمهن. (مركز الدرسات البحوث في المهن والتأهيلات CERPEQ).

كما يجب التذكير بأن هذا القطاع قد تعرض لإعادة الهيكلة مرات عديدة خلال العشرية الأخيرة وارتباطه بقطاع التربية أدى إلى إبتعاده في الكثير من الأحيان عن المهام التي أنيطت به سنة 1987.

ويدخل هذا الإرتباط في إطار تطبيق التدابير التي جاء بها القانون الذي يحمل رقم 84-05 المتعلق بتخطيط النظام التربوي، هذا القانون الذي اعتبر التكوين المهني مجرد وسيلة لامتصاص العدد الهائل من الشباب الذين رفظهم النظام المدرسي ولا سيما أولئك الذين

طردوا في الطور الأساسي (السنة التاسعة) والموجهين إلىالحياة العملية مباشرة أو إلى التكوين المهني.

وقد تجسد التوجيه المباشر لهؤلاء الشباب نحو تعلم المهن والذي لم تراعى فيه إمكانياتهم وحوافزهم ولا إحتياجات سوق العمل في تجنيد أكثر من 92 ٪ من إمكانيات جهاز التكوين المهني لصالح الشباب المطرودين في الطور الأساسي (السنة التاسعة) هذا من جهة.

ومن جهة ثانية، تجسد في التشبع السريع لسوق الشغل من المهن ذات المستوى الثاني والثالث، هذا فضلا عن النسبة الكبيرة للتسرب والتي فاقت عشرين بالمئة بعدما كانت تقدر بـ 12 ٪ في المتوسط خلال بضعة شهور فقط. لقد أهملت هذه السياسة مشاكل التسرب المسجلة على مستوى التعليم الثانوي (السنة الثالثة ثانوي) أي بالنسبة للطلبة الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة التعليم العالي، حيث أصبح عددهم في نهاية الثمانينات يفوق عدد المتسربين من الطور الأساسي (السنة التاسعة) وقد أدت هذه الوضعية وخاصة بعد الضغط الإجتماعي الذي عاشته البلاد بعد أحداث أكتوبر 1988 الى تدعيم هذا القطاع بقدرات اضافية فيما يتعلق بالتكوين لصالح هذه الشريحة من الشعب. وهكذا تم انشاء 15 معهد وطني متخصص في التكوين المهني لتكوين التقنيين السامين وذلك بدون الاخلال بقدرات تكوين المستويات الأقل تأهيلا (2 و3). وسيرتفع عدد هذه المعاهد إلى 3 في السنوات القريبة القادمة (في نهاية 1994).

هذا وقد أدرجت المستويات الرابعة والخامسة في طائفة الفروع التي تتوفر على فرص عمل كثيرة والتي لم يتم استغلالها الى غاية اليوم من قبل مختلف الأنظمة الفرعية للتكوين ومع ذلك فإن تكوين المستويات الرابعة يبقى غير كافي بالنظر الى احتياجات الإقتصاد الوطني وهي في حاجة الى التطوير.

اتساع امكانيات التكوين داخل المراكز بلغت حدها بسرعة وذلك

نتيجة للاسباب التي ذكرت آنفا (القدرات المالية، امكانيات الانجاز المحدودة، التجهيزات المستوردة الباهظة الثمن، آجال الانجاز الطويلة المدى...) ولهذا لم تكتف السلطات باقرار تدعيم وتوسيع طرق التكوين الأخرى مثل التمهين والتكوين عن بعد والدروس المسائية بل تقرر ايضا ضرورة تطوير التكوين المهني وجعله حتمية وطنية وذلك بمساهمة جميع المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين.

وبدون المشاركة والمساهمة الفعلية للمستخدمين والجمعيات المهنية والغرف التجارية والمهنية وكافة الكفاءات المتواجدة على مستوى المؤسسات مهما كان قطاع أو مجال نشاطها (تقليدي، صناعي، زراعي، خدمات...) يبقى تطور التكوين المهني مهددا بالفشل وهذا من شأنه أن يخلق جهازا من نوع مدرسي يعمل لحسابه بعيدا عن الواقع الاجتماعي المهني .

تجنيد المتعاملين الاقتصاديين والإجتماعيين هو الشرط الأساسي لادخال نظام التناوب الذي يسمح بـ :

* التوسيع الفعلي لإمكانيات التكوين وذلك بفضل استعمال وسائل الانتاج والقدرات وتجهيزات المؤسسات.

* تحسين نوعية التكوين الذي يجري قسم كبير منه في وسط مهني ووفق ظروف انتاج حقيقيه.

* تحضير أحسن وادماج مهني أفضل للمتمهنين.

إن التكوين بالتناوب هو الوسيلة المفضلة لتفتح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع عروض التكوين.

كما يعتبر الوسيلة المثلى لتكييف محتوى التكوين مع تطور تقنيات الانتاج على أن يتوفر على هياكل الدعم البيداغوجي بالاضافة

الى القدرات التوثيقية البيداغوجية المتطورة.

لقد تغير جهاز التكوين المهني كثيرا خلال العشرية الأخيرة الا أن سير التحديث البيداغوجي الذي شرع فيه يبدو أنه تعرقل نظرا لتضافر عدة أسباب يمكن حصرها فيما يلي :

– عدم التمكن من الامتصاص التام لازمة النمو التي شهدها فيما يتعلق بتوسيع القدرات والإمكانيات.

– الضغوط التي مازالت سائدة فيما يتعلق بالبناء والتجهيز (هذا التجهيز الذي يستورد معضمه من الخارج) وكذا التأطير. إن وضعية كهذه لا تسهل اطلاقا عملية التكفل بالتحديث البيداغوجي.

– أن صعوبة الحصول على مستخدمين مؤهلين للتأطير والتعليم وذوي الخبرة يقلل من نجاعة هذا المسعى.

– أن العزلة النسبية التي يعرفها التكوين المهني بالمقارنة مع الوسط المهني (و ذلك على الرغم من الاجراءات المتخذة في هذا المجال) تحد من مساهمة المحترفين في هذا المجال.

– ضعف القدرات الخاصة بالتوثيق البيداغوجي لهذا القطاع الذي يجد نفسه دائما مضطرا للاستعانة بالخارج للحصول على برامج التكوين.

* الأولوية التي أعطيت للتكفل بمشاكل التسرب التي ما انفك النظام التربوي يعاني منها كانت على حساب الطابع النوعي للتكوين.

إن تدعيم وتطوير قدرات التوثيق البيداغوجي يشترط من جهة أخرى ازالة كل الحواجز التي تفصل طرق التكوين والتكفل بها على قدم المساواة من طرف مؤسسات التكوين التي يجب أن تتحول بذاتها

الى أماكن للتكوين. ولهذا فإن اعادة التنظيم حسب هذا المنظور أصبحت جد ملحه:

كما يجب أن يعاد النظر في الاستقلالية الكبيرة التي يتميز بها العمل البيداغوجي وذلك بادخال مفهوم "التخطيط السنوي للتكوين" الذي يجب أن يضم مختلف طرق التكوين.

كما يجب أن يتضمن هذا المخطط التوجيهات الخاصة بطلبات التكوين المسجلة على مستوى المؤسسة من جهة والإجراءات المتخذة للاستجابة لها خاصة عن طريق التكوين المتناوب، التمهين، الدروس المسائية والتكوين حسب الطلب.

في هذه الأونة لا يوجد تخطيط وطني في مجال التكوين المهني وإنما تشتغل الانظمة الفرعية المختلفة حسب الانشغالات الموجودة فحسب. لهذا لم يتمكن قطاع التكوين المهني من تنسيق نشاطاته في حين أن صلاحياته في هذا الميدان واضحة جدا.

يجب أن يتحقق التشاور والتنسيق على مختلف المستويات : بين قطاعات (التربية، التعليم العالي، التكوين والتشغيل وقطاع المكونين) على المستوى الوطني, الولائي والجهوي.

يجب أن ينصب التشاور فيما بين القطاعات على المحاور التالية

– تنظيم مختلف دورات التعليم فيما يتعلق بالمحتويات والمناهج والمكتسبات.

– معرفة مختلف الشرائح التي لفظها النظام التربوي والتي هي في بحث دائم عن التكوين والتشغيل والتعرف على مختلف ميكانيزمات التوجيه المدرسي والمهني.

- الاطلاع على تنظيم حقائق عالم الشغل: الهيئات، التأهيلات، تطور القطاعات والحركية المهنية.

- معرفة امكانيات التكوين الموجودة واستعمالها استعمالا عقلانيا.

أماعلى المستوى الوطني يجب وضع ميكانيزمات للتشاور تجمع دوريا كل مسؤولي نظام التربية والتكوين والتشغيل والمتعاملين الإقتصاديين لمواجهة السياسات التنفيذية في مختلف الميادين وعلى المستويات المحلية والجهوية والإستجابة لانشغالات واهتمامات القطاعات وتسجيل كل القرارات الواجب اتخاذها في سياق الحقائق الإقتصادية والإجتماعية.

إن هذه الميكانيزمات ستساهم في تنظيم سير نظام التربية والتكوين والتشغيل. هذه الفعالية تتدعم أكثر إذا استعان قطاع التكوين المهني بهيئة تقوم بتحليل ودراسة التطور المهني والتأهيلات التي يتطلبها عالم الشغل ونعني بذلك مركز الدراسة والبحث حول المهن والتأهيلات ومتابعة مدى إدماج العناصر المكونة، علما بأن العناصر المكونة تستفيد من مدة محددة لتتكيف مع منصب العمل.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن العديد من البلدان التي عملت على تطوير أنظمتها التكوينية اعترضتها صعوبات في مجال تمويل نشاطات التكوين.

إن النظام الساري العمل به حاليا في مجال التمهين والتكوين المتواصل يعمل على إشراك الأجهزة المستخدمة في تمويل نشاطات التكوين المحددة قانونا وحث المؤسسات المستخدمة على تنظيم التكوين على مستواها وذلك للمساهمة في تطوير الكفاءات الوطنية وضمان الترقية الإجتماعية للعمال.

وبسبب نقص النصوص التطبيقية التي تستجيب لهذا الإنشغال، يميل أغلب المتعاملين إلى التوجه نحو سوق التكوين المهني الذي ظهر منذ 1991 بفضل إمكانية فتح مؤسسات معتمدة للتكوين المهني من قبل الخواص.

إن تطوير سوق التكوين المهني يجب أن لا يكون على حساب إنقاص قدرات التكوين التي تتوفر عليها المؤسسات الوطنية الكبرى ولا على تخفيض أو تحديد الوسائل الموجودة على مستوى القطاعات التقنية.

إن الأزمة التي يعرفها التكوين المهني حاليا، ستضطر المؤسسات والقطاعات التقنية إلى التقليص المحسوس لنشاطاتها في هذا الميدان وهذا يعد تقليصا للوسائل التي من المفروض أن تسخر للتكفل بالشباب وتطوير التأهيل وترقية العمال.

التكوين المهني

في الجمهورية التونسية

التكويـــن المهنـــي
فـــي الجمهـــورية التـــونسيـــة

إن التنمية الإقتصادية والإجتماعية في تونس كانت دائما محل إهتمام السلطات بفضل سياسة نشيطة للتشغيل، وبفضل جهاز للتكوين المهني قادر دائما على التكيف مع تطورات التقنيات ومسار الإنتاج وتغيرات سوق التشغيل وطلب التكوين.

أ - التـــكوين المهـني فـي تـونس:

يمكن التكوين المهني من اكتساب معلومات علمية وتقنية، والمهارة المهنية الضرورية لممارسة مهنة أو حرفة ما في أحسن الظروف المنتجة. مع العلم أن اختلاف مستويات الإكتساب والتكوين تعتمد على ما يلي :

– ســن المترشـــح.
– مستواه الدراسي والمهني .
– كفاءاته الذهنية والعقلية والنفسية التي يمكن معرفتها بفضل فحوصات علم النفس المطابق (Psycho Technique).
– المعلومات والكفاءات المهنية الممكن تقييمها عن طريق الإختبارات المهنية.
– الوضعية المهنية والدوافع الشخصية.

يتكفل بالتكوين المهنـــي كل من :

أ – القطاع العمومي في اتجاه ثلاثة محاور هامة هــي :

1 – التكوين الموجه نحو تلبية احتياجات التنمية في الحرف عن طريق إنشاء مراكز التكوين الخاصة بالحرف التابعة للديـوان الوطنـــي للحــرف.

2 – التكويـن الموجـه نحـو تلبيـــة احتياجـات التـأهيل المرتبـط بالتنميـة الإقتصاديـة للبـلاد والتطـور التكنولوجـي، عـن طريـــق إنشـاء مؤسسـات التكويـن المندمجـة داخـل القطاعـات الوزاريـة التقنيـة (مثـل الصحة العمومية، الداخلية،الشبيبة، الجيش، الإتصـالات)، ومـن بعـض الهيئات الوطنية التي تلعب دورا هاما في تنمية التكوين المهنـي لبعض القطاعات الإستراتيجية مثـل :

- الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل.
- الديوان الوطني التونسي للسياحة.
- الوكالة المكلفة بتبسيط التقنيات والتكوين في الفلاحة.
- للمحافظة العامة للصيد البحري.

3– التكوين ذو الطابع الإجتماعي لمساعدة بعض الفيئات من السكان المحرومين أو المعوقين ويكلف به :

- الإتحاد الوطني للمرأة التونسية.
- مشروع التنمية الجهوية.
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (مراكز الفتاه الريفية).
- جمعيات المعوقين.

ب – القطاع الخاص، للشباب الباحثين عن منصـب تكويـن ولكـن بدفـع تكلفة التكوين.

ج – الشركات والمؤسسات والمجموعات المهنية، قصد الاجابة لاحتياجاتها المباشرة من تأهيل أو تحسين المهارات المهنية لعمالها.

ويتجزأ التكوين المهني إلى أربعة أنظمة رئيسية هي :

- التلمذة الصناعية والحرفية.
- التكوين المؤدي للتأهيل، العمومي أو الخاص.
- التكوين المستمر للعمال القائمين بمهامهم وفي إتجاهين (التكوين للترقية – أو التكوين قصد تحسين المهارات المهنية للعمال).
- التكوين قصد الإدماج المهني في الوسط المهني.

II – مختلف أنظمة التكوين المهني:

بغض النظر عن النظام التربوي الوطني الذي تعترف بأطواره و شهادته الوظيفة العمومية والخاصة، فإن مختلف أنظمة التكوين المهني تعاني من بعض النقائص في إطارها القانوني، خاصة منها تلك التي تكون لفائدة سوق التشغيل.

1 – التلمذة الصناعية:

- هذا النوع من التكوين يعتمد على التناوب، ويسمح للشباب المتراوح أعمارهم من 14 الى 18 سنة باكتساب مهارة العامل عن طريق التكوين داخل الشركة أو المؤسسة المنتجة، ولكن تحت إشراف بيداغوجي للمستشار المكلف من طرف الديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل، وتدوم الدورة من سنتين الى ثلاث سنوات بحسب التخصصات والمهن. ويسمح هذا التكوين بالحصول على شهادة التلمذة الصناعية تؤهله الى مستوى عامل ماهر أو نصف ماهر علما أن خلال فترة التكوين هذه، يستفيد المترشحون من مواد إضافية مثل التعليم النظري والتكنولوجي والثقافة العامة، في أحد المراكز التابعة للديوان

الوطني للتكوين المهني أو أحد مراكز التلمذة الصناعية.

وتم تقنين هذا النمط من التكوين من قانون العمل رقم 72-7 المؤرخ في 1972/2/15 والمرسوم رقم 72-57 المؤرخ في 1972/2/22. تحدد هذه النصوص القانونية واجبات أرباب العمل (المستخدمين) والتلميذ الصناعي، بالإضافة الى المهن التي تدخل في نشاط التلمذة الصناعية. كما تحدد مدة التكوين والعلاوات المقدمة للتلميذ المتدرب ونسبة التلاميذ لكل مهنة، والإطار الإداري والبداغوجي.

يخص هذا النمط من التكوين 21000 متدرب في السنة وينتج 1200 عامل مؤهل للشركات التي تساهم في التكوين.

2 – التكوين المؤدي للتأهيل عن طريق الهيئات المتخصصة:

بغض النظر عن التكوين حسب طريقة التلمذة الصناعية ينظم التكوين المؤدي للتأهيل من قبل العديد من القطاعات التقنية لتلبية حاجياتها الخاصة، أيضا من قبل الهيئات العمومية الوطنية .

ويوجه هذا النمط من التكوين لتحضير الشباب المتسربين من النظام التربوي، لاكتساب تأهيل كامل أو تأهيل مكمل للدخول في الحياة العملية.

ويتفرع إلى ما يلي :

أ – <u>التكوين الأساسي المؤهل</u> :

يرتكز هذا النمط من التكوين المهني "القاعدي" على الجانب العملي والأشغال الحقيقية إضافة الى المعلومات العلمية والتكنولوجية المدنية بحسب البرنامج المخصص.

يوجه هذا النوع من التكوين الى الشباب القادمين من الطور الإبتدائي أو من الثانوي العام، والتي تتراوح أعمارهم من 17 سنة وما فوق.

ويمكن القيام بهذا التكوين في مؤسسة تكوينية فقط، أو بالتناوب مع الشركات الإنتاجية (من المركز الى الشركة) وذلك طبقا لبرنامج ومخطط التكوين.

ويؤدي هذا التكوين الى التأهيل (مستوى عامل ماهر) في مناصب العمل الصناعية و الإدارية، والتجارية.

ب- تحسين المستوى المهني :

تسمح برامج تحسين المستوى بتكميل المعلومات التكنولوجية أو رفع المستوى النظري والمهني المكتسب في دورات سابقة، في مراكز أو مؤسسات التكوين المهني .

ويسمح بالحصول على مؤهل مهني عال (العمال المهرة، والتقنين).

تمنح هذه البرامج على مستوى المراكز المتخصصة القطاعية التابعة للديوان الوطني للتكوين المهني والتشغيل (OFPE)، والهيئات الأخرى المكلفة بالتكوين.

أما عن قدرة الأستقبال في التكوين داخل الهيئات المتخصصة فإنها لا تقل حاليا عن 44108، وتتجزأ بحسب مستويات التأهيل كما يلي :

- 47 % لتكوين مساعدي العمال، والعمال المتخصصين .
- 38 % لتكوين عمال مؤهلين، وأعوان الإدارة.

- 15 % لتكوين الكوارد وأعوان الاشراف.

وينتهي التكوين التأهيلي بالحصول على شهادة الكفاءة المهنية أو شهادة أخرى. ويتبع بدروس تطبيقية إلزامية في الوسط المهني كما يمكن الإستفادة من النظام الداخلي أو نصف الداخلي مجانا في مختلف المؤسسات.

- ديوان التكوين المهني والتشغيل .... 70 مركز
- وزارة الصحة العمومية .... 20 مدرسة
- وزارة الفلاحة .... 20 مركز
- المحافظة العامة للصيد البحري .... 11 مركز
- وزارة التكوين المهني والتشغيل (مراكز الفتاة الريفية) 12 مركز
- الديوان الوطني التونسي للسياحة .... 05 مراكز
- الديوان الوطني للحرف التقليدية .... 08 مراكز
- مشروع التنمية الجهوية .... 220 مركز
- الاتحاد الوطني للمرأة التونسية .... 116 مركز
- التكوين بالقطاع الخاص (بالمقابل) .... 245 مركز

3- التكوين بديوان التكوين المهني والتشغيل (OFPE)

إضافة الى التلمذة الصناعية التي تراقب من طرف مستشارين خاصين بها، يشرف الديوان على 70 مركز للتكوين موزعة عبر تراب الجمهورية التونسية و يغطي 11,2 ٪ من القدرة الوطنية للتكوين.

- عدد المراكز 70
- عدد التخصصات الملقنة 150
- عدد المكونين 575
- القدرات المتوفرة 7 375
- قدرات التكوين المستعملة 6 516
- الإنتاج من تخرج الطلبة سنويا 4 860
- من هؤلاء :

69 ٪ يتخرجون بتأهيل عمال متخصصين (مساعد عامل)

15 % يتخرجون بتأهيل عمال مهرة أو ذوي تأهيل عال

16 % يتخرجون بتأهيل تقنيين أو إطارات متوسطة

علما أن قدرات التكوين التي تدخل في صلاحيات ديوان التكوين المهني والتشغيل موجهة نحو القطاعات الإقتصادية الرئيسية في البلاد وهي :

- الصناعات الميكانيكية والمعدنية بنسبة 16,8 ٪.
- البناء والأشغال العمومية بنسبة 30,5 ٪.
- الصيانة الميكانيكية والكهربائية 17,6 ٪.
- النسيج 16,8 ٪.
- الجلود والأحذية 3,5 ٪.
- فنون الطباعة 0,7 ٪.
- أشغال المكاتب 8,6 ٪.
- مختلف المهن الأخرى 3.6 ٪.

أ - التكوين المتناوب:

إستهدافا للاستغلال الأنجح لجميع الإمكانيات التي يمكن أن توفرها الشركات في مجال التكوين، خاصة بالإستفادة من التكوين التطبيقي والنظري في آن واحد, قام ديوان التكوين المهني والتشغيل منذ سنة 1975 بتجربة نمط التكوين الذي يسمى "بالتناوب" بالتنسيق مع الهيئات المشغلة (أرباب العمل) :

- مع المجلس الأعلى للصيادلة بتكوين معاونين التحضير وتقنيين التحضير في تخصص الصيدلة.
- مع قطاع البنوك لتكوين كاتبات الإدارة.
- المجلس الوطني للمحامين لتكوين أعوان متخصصين في هذا

المجال (عملية أثناء التركيب).

– وتخص هذه العمليات الجنسين من مستوى نهاية الثانوية. ويتم التكوين بالتناوب في الوسط المهني وفي مؤسسة التكوين تحت إشراف أستاذ متخصص للدورة وينتهي هذا التكوين النظري والعملي بالحصول على شهادة معترف بها ومصادق عليها من طرف الهيئات المهنية المعنية.

ب – التكوين المهني الفلاحي:

– يتولى هذا التكوين الوكالة الوطنية لتبسيط التقنيات الفلاحية والتكوين الفلاحي التابعة لوزارة الفلاحة،وتتمثل فيما يلي :

– التكوين المهني الأساسي بمستويين (2) :

– المستوى الأول موجه للشباب الذين أنهوا الطور الإبتدائي، والذين تتراوح أعمارهم من 15 إلى 18 سنة وهم من أبناء الفلاحين أو سكان المناطق الريفية. و ينتج هذا النمط من التكوين عمالا متخصصين قادرين على العمل في القطاع الفلاحي.

يلقن هذا التكوين في مراكز التكوين الفلاحي من بينهم خصص مركزين (2) للفتيات بقدرة إستعاب سنوية للتكوين تقدر ب 1500.

– المستوى الثاني من التكوين في الفلاحة تتولاه سبعة (7) مراكز، من بينها إثنين (2) في الآلات الفلاحية، لفائدة 250 متكون سنويا.

– التكوين حسب الطلب :

– بهدف تطوير التكوين الفلاحي بصفة فعالة، بإمكان مراكز التكوين الفلاحي تنظيم دورات خاصة حسب طلب الهيئات المستعملة، ولفترات قصيرة، بحيث كل فترة لها شهادتها الخاصة (بطاقة الكفاءة

المهنية لمجموعة من الكفاءات المهنية).

– بهذه الطريقة يستطيع العامل في الفلاحة إكتساب مهارات عديدة تدريجيا ولكل مهارة بطاقتها (شهادتها) المهنية، الشيء الذي يسهل له التوظيف في قطاع الفلاحة.

– <u>تحسين المستوى في المهن الفلاحية</u> :

يتم في (7) سبع مؤسسات تسمى مراكز تحسين المستوى والرسكلة الفلاحية. كما تقوم هذه المراكز أيضا بتنظيم دورات تكوينية حسب الطلب، وتستقبل 10.000 متدرب/يوم في السنة.

ج – التكوين المهني في قطاع الصيد البحري :

تتكفل بهذا التخصص المحافظة العامة للصيد البحري، وذلك في نوعين من المؤسسات :

* مدارس الصيد البحري للتكوين في التخصصات التالية :
  – المشرف على الصيد البحري،
  – ميكانيكي في الصيد البحري،
  – تقني في صناعات البواخر،
* مراكز التكوين المهني للتكوين في التخصصات التالية :
  – بحري صياد.
  – مشرف السواحل.
  – عمال صيانة الزوارق.
  – غواصين.

يشتمل هذا النمط على 750 منصب تكوين في السنة موجهة للشباب القادمين من الطور الإبتدائي بالنسبة للتكوين في المراكز، والقادمين من الطور الثانوي بالنسبة لمدارس الصيد البحري. حيث

يسمح هذا البرنامج بتوفير 275 عامل ماهر لقطاع الصيد البحري.

د – التكويـن في قطاع السيـاحـة :

ويتولاها الديوان الوطني التونسي للسياحة في 3 مستويات:

المستوى الأول : مستوى أساسي: شهادة التعليم في الفندقة.
المستوى الثاني : مستوى عال : شهادة تقني عال (سام).
المستوى الثالث : الإشراف : شهادة مشرف وما فوق.

المستوى الأول يكـون عمـال مؤهلين في تخصصات الفندقة وهـي : الطبـخ – الحلويـات – المطعـم – الطوابـق – الغسـيل – الإستقبال – ويدوم هذا التكوين سنتين (2)، كما يوجـه للشباب من 17 إلى 23 سنة، القادمين على الأقل من السنة الرابعة من التعليم الثانوي إضافة إلى مسابقة الدخول – ويشاركون في دورة تطبيقية من أربعة أسابيع تسبق التكوين.

يجازى هذا التكوين بشهادة التعليم في الفندقة التي تسمح بالإلتحاق بالتكوين العالي للحصول على شهادة تقني عال.
تقدر إمكانيات الإستقبال في التكوين في تخصص الفندقة بـ 1640 منصب تكوين من بينها 1300 مخصصة للتكوين الأساسي.

وقدرة التخرج السنوي 500 عامل ماهر للقطاع.

هـ– التكويـن في الصيـدلـة :

تقوم بالتكوين في تخصص الصيدلة وزارة الصحة العمومية لتلبية إحتياجات مؤسساتها الصحية من الموظفين، وحتى القطاع الخاص، وتقدم 4243 منصب تكوين في شبه الطبي تتوزع عبر 20 مدرسة للصحة العمومية.

و- التكوين في المهن اليدوية (والحرف التقليدية) :

يتوجه هذا النوع من التكوين إلى الشباب الذين لم تتوفر فيهم المستويات التعليمية، وبصفة عامة للقادمين من التعليم الإبتدائي. يتولى هذا التكوين كل من :

- الديوان الوطني للحرف التقليدية الذي يوفر 295 منصبا للتكوين في 8 مراكز.
- الإتحاد الوطني للمرأة التونسية الذي يتوفر على 116 مركز موزعة عبر تراب الجمهورية لتكوين 4317 فتاة تونسية في مختلف التخصصات (الطرز - الخياطة - التريكو - النسيج - الزرابي - الفلاحة - شبكة الصيد البحري).
- هذا التكوين الموجه للفتاة تتولاه أيضا المراكز الإثنة عشر (12) للفتاة الريفية، التي تتوفر فيها قدرة إستقبال تقدر ب 572 في السنة.
- كما يتولى التكوين في الحرف التقليدية والحرف اليدوية أيضا مشروع التنمية الجهوية الذي تتوفر لديه 220 مركزا ويستطيع تكوين 9025 شابا وشابة في السنة في مختلف قطاعات النشاط (الحرف التقليدية - الفلاحة - الصيد البحري - الحرف اليدوية الصغيرة إلخ...).

ي- التكوين بالقطاع الخاص المؤهل :

يوفر القطاع الخاص في الجمهورية التونسية، قدرة إستقبال سنوية في التكوين تقدر ب 15000 منصب تكوين في 245 مركز موجهة نحو أشغال الإدارة والألبسة والإعلام الآلي والسكريتاريا بالإعلاميات والحلاقة والخياطة.

يشرف على هذا التكوين الخاص من الناحية البيداغوجية، ديوان التكوين المهني والتشغيل، الذي له صلاحيات الإعتماد على

طلبات فتح فروع ويقيم التكوين ويراقب إمتحانات التخرج ويسلم شهادات نهاية التكوين.

ويتمكن هذا القطاع التكويني الخاص من توفير 3000 عامل وعون مؤهل لسوق التشغيل.

4- التكوين المستمر للعمال أثناء النشاط :

يسمح التكوين المستمر بالحفاظ على مستوى العمال ورفع مستواهم بتحسين معارفهم العلمية والتقنية والمهنية وتحسين قدراتهم على الإنتاج الجيد، بالنظر إلى التطور التكنولوجي والتغيرات المتتالية التي يعرفها عالم الشغل.

يمكن أن يقدم الطلب من العمال أنفسهم قصد الترقية إلى مستويات مؤهلة أفضل، وبالتالي تحسين الظروف الإجتماعية والمهنية، كما يمكن أن تقوم بالمبادرة المؤسسات لتلبية إحتياجاتها الخاصة.

ولذلك، يمكننا تعريف التكوين المستمر للعمال الذي يقوم به ديوان التكوين المهني والتشغيل :

- التكوين المستمر الذي ينظم خارج هذا الديوان ،
- التكوين المستمر حسب برامج الشركات.

أ - التكوين المستمر في ديوان التكوين المهني والتشغيل(أي تكوين لفائدة الترقية) :

- منذ سنة 1963، وطبقا لمهامه ينظم الديوان، دورات تحسين المستوى والرسكلة في فترات مسائية وبالمراسلة لفائدة العمال القائمين بنشاطاتهم الإنتاجية أو الممارسين لمهنهم بصفة طبيعية، تلبية لرغبات هؤلاء قصد تحسين الوضعية المهنية أو تغيير المهنة.

التحضير للدرسات العليا:

يوجه هذا التحضير إلى كل العمال أثناء نشاطاتهم الذين تابعوا على الأقل السنتين الأخيرتين من التعليم الثانوي، ويرغبون إستئناف الدراسة ومواصلتها في مؤسسات التعليم العالي.

ويحتوى هذا البرنامج على طورين لمدة سنتين لكل طور :
- الطور الأول يسمح للمعنيين بالوصول إلى مستوى البكالوريا.
- الطور الثاني عالي يحضرهم للإرتقاء إلى التعليم العالي.

ويتم هذا التحضير في شكل دروس مسائية في الخمسة (5) معاهد المتخصصة التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل والمتواجدة في كل من تونس – سوسة – سفاقص – قابس – المنستير – كما يتم ذلك في شعبتين (2) هما :
- شعبة علمية تحضر العمال المشاركين إلى التعليم العالي التقني.
- شعبة إقتصادية وتسييرية تحضرهم لمواصلة الدراسات العليا في الإقتصاد والمحاسبة والتسيير إلخ ...

كما يتابع هذه الدروس سنويا 1500 عاملا في الدروس المسائية و500 في الدروس بالمراسلة (في الكيمياء والفيزياء – والرياضيات – واللغة الفرنسية ...).

التكوين المستمر في مؤسسات التعليم العالي:

- ومن جهة أخرى وفي نفس الإطار، أنشأ ديوان التكوين المهني والتشغيل بالتنسيق مع المدارس العليا للمهندسين والمعاهد العليا للتكنولوجية، شعب جديدة للترقية المهنية والتكوين المستمر، في شكل

إتفاقيات لفائدة الخريجين من المعاهد المتخصصة للتعليم المستمر للعمال التابعة للديوان، الذين أحرزوا على شهادة تقني سام (عال).

*** مع المدرسة الوطنية للمهندسين بتونس :**

يخصص هذا التكوين للعمال أثناء النشاط، الحائزين على شهادة تقني سام، ويسمح بالحصول على شهادة مهندس بعد تكوين يدوم سبعة (7) سداسيات في التعليم المسائي (ثلاث سنوات ونصف). وعليه يتابع هذا الطور 200 تقنيا ساميا، الشيء الذي يؤدي بتخرج 20 منهم سنويا بشهادة مهندس تقني.

*** مع المدرسة الوطنية للمهندسين بالمنستير :**

تعتبر هذه الشعبة حديثة النشأة وانطلقت في نهاية سنة 1992، قصد تكوين 20 تقني عال في الصيانة الصناعية، لمدة ثلاث سنوات ونصف خلال الفترة المسائية.

*** مع المعهد العالي التكنولوجي بنابل :**

يوجه التكوين في هذا المعهد إلى الخريجين من المعاهد المهنية المخصصة للعمال التابعة لديوان التكوين المهني والتشغيل، وأيضا للعمال الحائزين على شهادة البكالوريا. ويختتم التكوين في معهد نابل بالحصول على شهادة تقني عال بعد متابعة 4 سنوات تكوين خلال الفترة المسائية.

التكوين المستمر عن طريق مراكز التكوين المهني :

ينظم ديوان التكوين المهني والتشغيل بواسطة مراكزه دورات

تكوينية مسائية في بعض التخصصات مثل: الكهرباء، الخياطة، الألبسة إلخ... وهي موجهة للعمال القائمين بنشاطاتهم العادية.

ب- التكوين المستمر خارج ديوان التكوين المهني والتشغيل :

للقطاع الفلاحي : يتم التكوين المستمر في سبعة (7) مراكز تابعة لوكالة التنشيط والتكوين الفلاحي، ويخص 5000 عاملا متابعا. ينظم هذا التكوين على شكل دورات الرسكلة وتحسين المهارات، ورفع المستوى، وإضافة بعض المهارات والمهام.

لقطاع الفندقة : إضافة إلى دوراته العادية الأساسية، ينظم الديوان الوطني التونسي للسياحة، ملتقيات ودروات رفع المستوى والرسكلة، للموظفين العاملين بالفندقة، وذلك في مؤسساته الخاصة، أو مع الوكالة الفرنسية للتكوين المهني بالتنسيق مع ديوان التكوين المهني والتشغيل.

للقطاع العمومي : منذ 1985 أصدرت الحكومة مرسومين لفائدة العمال وأعوان الدولة والجماعات العمومية والمحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الأول ينظم التكوين المستمر، والثاني يحدد نظام العطل المسموحة للتكوين المستمر (مرسوم رقم 85-263 ومرسوم رقم 85-264 المؤرخين في 1985/2/15).

ج – التكوين بالشركات الإنتاجية (تحسين المهارات والكفاءات)

إضافة إلى التلمذة الصناعية, تنظم الشركة الإنتاجية لفائدة مختلف أصناف عمالها دورات للتكوين والرسكلة وتحسين المستوى أو إضافة بعض المعلومات المهنية المكملة، وذلك بقدراتها الذاتية أو

بمساعدة ديوان التكوين المهني والتشغيل من النواحي التقنية والبيداغوجية، وحتى بمساعدة بعض المكاتب المتخصصة للتكوين من القطاع الخاص.

وبصفة عامة تكون هذه الدورات قصيرة المدى وتعتمد على مختلف أنماط التكوين، منها:

- التكوين داخل الشركة الإنتاجية.
- التكوين ما بين الشركات على شكل ملتقيات.
- التكوين بالتعاقد بين الشركات وديوان التكوين المهني والتشغيل، أو مع مراكز التكوين التابعة للقطاع الخاص.
- التكوين بالخارج.
- الدورات الخاصة لرفع المستوى، التي تعتبر إجبارية للعمال، والتي تدخل ضمن مسار الدراسة أو التكوين.
- التكوين في مركز تابع للشركة أو لمجموعة مهنية.

هذا النوع من التكوين يخص 28000 عاملا سنويا، وذلك من بين عدد عمال النشاط (خارج الفلاحة) يقدر ب 1.433.000 عامل.

- تم تقنين هذا النمط من التكوين عن طريق نصوص قانونية منها خاصة المرسوم رقم 79-140 المؤرخ في 1979/2/12 المتعلق بترقية التكوين المهني في الشركات والمؤسسات الإنتاجية، والخدماتيه. ساهم هذا المرسوم في تحديد الطرق والوسائل والمنهجيات التي يجب على الشركات إحترامها ومتابعتها للإستفادة من التخفيضات على الضريبة حول التكوين المهني المحددة بـ 2 ٪ (اثنين) لجميع القطاعات ماعدى الشركات التي تمارس نشاطات في الصناعات والمعامل الصغيرة التي تخضع إلى ضريبة بنسبة واحد في المائة 1٪.

- تدفع هذه الضريبة شهريا، مثل الضريبة على الأرباح الصناعية والتجارية، ويتم تقييمها بالنظر إلى أجور العمال وعلاواتهم

الشهرية التي تدفع لهم طبقا للقانون رقم 88-145 المؤرخ في 1988/12/31 المتضمن قانون المالية للتسيير لسنة 1989.

5- التكوين المؤدي إلى الإدماج في الوسط المهني:

- يهدف إلى تكميل التكوين الذي تم تحصيله في مركز أو مؤسسة مدرسية أو جامعية، وبالتالي ضمان أفضل تطابق المنتوج مع المتطلبات النوعية التي تفرضها أنظمة الإنتاج في عالم الشغل، واتخذت الحكومة إجراءات من شأنها استحداث ثلاثة أنواع من أساليب التكوين المؤدي للإدماج، التي تساعد أيضا على تسهيل إدماج الشباب الذي تم تكوينهم في المنظومة التربوية والتكوينية للدخول في الحياة العملية وتكييفهم خلال فترة محددة مع الأوزان الحقيقية للعمل المنتج.

أ - العقد الخاص بالتكوين المؤدي للتشغيل :

يخضع للمرسوم رقم 88-733 المؤرخ في 1988/4/7 المعدل والمتمم للمرسوم 1220/81 المؤرخ في 1981/9/24، ويخص هذا النمط الخريجين من التعليم الثانوي المهني، والتقني، والفلاحي، ومراكز التكوين المهني العمومية، والخاصة المعتمدة. تقدم مساعدات مالية للشركات التي توظف هذه الفئة من المتدربين مع إعفائها من دفع الإشتركات المتعلقة بالمساهمات الإجتماعية المفروضة على أرباب العمل خلال السنة الأولى، التي يمكن تمديدها إلى ثلاثة (3) سنوات في حالة ما إذا تم توظيف نهائي للمتدرب.

هذه الطريقة تهم أيضا متدربي التلمذة الصناعية الذين أنهوا تكوينا في موقع الإنتاج، فيما يخص الإعفاء من الإشتراكات الإجتماعية، لمدة سنة.

ب – الدورات الخاصة للتكيف مع الحياة المهنية :

تنفيذ القانون رقم 86-106 المؤرخ في 1986/12/31 تنظم دورات التكيف مع الحياة المهنية لفائدة الحائزين على شهادات التعليم العالي.

تهدف هذه الدورات لتكييف الشباب الحائز على شهادة في الوسط المهني الحقيقي وتحضيره لممارسة مهنته بصفة فعالة وإنتاجية.

تتم هذه الدورة حسب الشروط العادية للعمل في الشركة أو الإدارة العمومية والخاصة، وتدوم سنة كاملة وحتى سنتين على الأكثر.

كما يستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل (مرسوم رقم 87-1190 المؤرخ في 1987/8/26).

ج– الدورة الخاصة بالتمرن على الحياة المهنية الحقيقية:

نفس الدورة منحت للحائزين على شهادة من الطور الثاني من التعليم الثانوي ومن أنظمة التكوين المهني الذين حضروا على الأقل مدة ستة (6) سنوات من الدراسة بعد الإبتدائية. ويستفيد المتدرب من علاوة شهرية تعتبر منحة تقدمها وزارة التكوين المهني والتشغيل تناسب شهادته.

د – الصناديق الخاصة بالإندماج والتكييف المهني :

– تهدف إلى مساعدة الشركات لتنفيذ سياسة من شانها استثمار مواردها البشرية وإعادة تنظيمها، أقرت الحكومة إنشاء هذه الصناديق المالية منذ سنة 1990 للتدخل وتنظيم سوق العمل والتشغيل.

– تخصص هذه الأموال للمساهمة في تمويل مختلف برامج النشاط التي تنوي المؤسسات أو مجموعة من المؤسسات والشركات إقامتها في مجال :

التكوين الأساسي :

ويعني ذلك بنشاطات التكوين خلال فترات قصيرة المدى تنجزها الشركات نفسها قصد تلبية حاجياتها من اليد العاملة المؤهلة غير المتوفرة في سوق العمل، مع ضمان التوظيف، ومحددة من خلال إتفاقية بين ديوان التكوين المهني والتشغيل والشركة المستفيدة من مساهمة هذه الأموال.

تحسين المستوى لعمال الشركات :

– هذه الصناديق تقدم مساهمتها أيضا إلى الشركات التي ترغب في تنفيذ برامج تحسين المستوى وتحسين الإنتاجية، التي تتطلب إعتمادات مالية أعلى من المبالغ المسددة في إطار الضريبة على التكوين المهني.

تحويل موظفي الشركات التي هي في صعوبة :

– تمنح مساهمة مالية للشركات التي تعاني من صعوبات، بعد إعلانها للجان مراقبة طرد العمال ضرورة التحويل المهني لبعض الموظفين بسبب إحتمال طردهم نظرا للضغوطات في تعداد الموارد البشرية والفائض في بعض التخصصات.

تحركات طالبي التشغيل :

– ولمساعدة عروض التشغيل المتوفرة في المناطق الفقيرة من اليد العاملة المؤهلة، تتدخل هذه الصناديق المالية على شكل علاوات

النقل و الإيواء لفترة قصيرة للسماح لطالبي التشغيل للمشاركة في عمليات الإنتقاء.

التكوين والإدماج المنجز من القطاع الخاص في التكوين :

– لتدعيم مجهود الدولة في ميدان التكوين والإدماج المهني لطالبي التشيغل تساهم صناديق الإدماج والتكييف المهني، حسب نصوص قانونية وإجراءات معينة، في تمويل برامج التكوين والإدماج المهني أو تحسين المهارات، التي تقوم بها الشركات والمؤسسات التكوينية في القطاع الخاص، لفائدة طالبي التشغيل ولكن بالتزامها ضمان إدماج المرشحين في الحياة المهنية.

تكوين الإطارات المحتملة في إنشاء الشركات:

– بهدف تحسين المهارات التقنية أو التسييرية للإطارات المستقبلة التي يحتمل أن تشرف على إنشاء الشركات الإنتاجية وتسييرها وبالتالي تطوير العمل الحر، هذه الصناديق تمول المتعاملين الخواص الذين ينظمون برامج في هذا المجال.

III التنظيم القانوني والإداري للتكوين المهني:

– باستثناء التكوين المؤدي إلى التوظيف الذي تتولاه الوزارات لتلبية حاجياتها من الموظفين، جميع الأنظمة الأخرى للتكوين تتبع قوانين سوق التشغيل وبالتالي تندمج في إستراتيجية وطنية من شأنها معالجة الإختلالات الظرفية والهيكلية بصفة فعالة وسريعة.

ولذلك أنشأت الحكومة منذ تاريخ 1990/5/3 وزارة خاصة

بالتكوين المهني والتشغيل من شأنها دفع التكوين المهني إلى الأمام باعتباره الحجر الأساسي لتنمية الموارد البشرية للبلاد. علما أن هذه المهمة كانت سابقا ملحقة بقطاع الشؤون الإجتماعية.

فمهمة هذه الوزارة تكمن في إعداد سياسة الحكومة في ميادين التكوين المهني والتشغيل، وضمان التنفيذ وتقييم النتائج.

على هذه الوزارة أيضا السهر على تناسق التوجيهات العامة والإختيارات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية مع أهداف ترقية التشغيل واستثمار الموارد البشرية.

وفي ميدان التكوين تقوم الوزارة بدور الترقية والتنشيط، عن طريق التشريع والبرامج المناسبة في الجهاز الوطني للتكوين المهني، والسهر على توسيعه وانسجام خدماته التي من المعلوم أن يقدمها العديد من الأطراف والمتعاملين.

ديوان التكوين المهني والتشغيل:

يعتبر هذا الديوان هيئة عمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري تتحلى بالشخصية المدنية والإستقلالية المالية، ويقع تحت وصاية وزارة التكوين المهني والتشغيل. له مجلسا إداريا يداول في مجال تسيير إدارته وأمواله.

تم إنشاء هذا الديوان منذ مارس 1967 عن طريق القانون رقم 67-11 المؤرخ في 1967/3/8، ومنذ ذلك الحين كلف الديوان بتنفيذ وتقييم برامج التكوين المهني والتشغيل ومراقبة التكوين المهني في القطاع الخاص وفي الشركات المنتجة.

ومن خلال مهمته، يقدم الديوان مساعدته التقنية والبيداغوجية والإنسانية في إطار الإتفاقيات مع المتعاملين، والهيئات التكوينية المتخصصة (في تكوين المكونين – البرامج – المنهجيات البيداغوجية) وللشركات العمومية والخاصة (عن طريق تنظيم الإختبارات أو تشخيص وتحديد إحتياجات التكوين، وتنظيم دورات التكوين حسب الطلب، والملتقيات التقنية، والوظيفية، وتحسين المستوى للموظفين في مراكز الديوان أو في الخارج مع الوكالة الفرنسية للتكوين المهني في فرنسا أو في إيطاليا...).

الـهـيـئـــات الإسـتـشــاريـــة:

منذ سنة 1964 أنشأت الحكومة المجلس الوطني للتكوين المهني والتشغيل، الذي كلف بمهمة تنسيق العمليات المختلفة التي تقوم بها الإدارات ويعطي رأيه فيما يخص التشغيل والتكوين المهني في البلاد.

ويمتد هذا المجلس الوطني على المستوى المحلي، بالمجالس الجهوية في 23 محافظة، ويتكون من لجنتين دائمتين منذ سنة 1991 هي :

- اللجنة الدائمة للتنسيق في التكوين المهني.
- اللجنة الدائمة لبرامج الإدماج وتشغيل الشباب.

ومن جهة أخرى يهدف إلى تطوير التشريع المتعلق بالتكوين المهني في تونس، وبالتالي تغطية الفراغ التشريعي، سيتم إصدار قانون حول توجهات التكوين المهني مستقبلا.

هذا المشروع يتمحور حول المبادئ التالية :

- تمتين العلاقات بين التكوين والشركات المنتجة وتقويتها.
- توسيع الوظائف والصلاحيات للهيئات الإستشارية.
- الإستعمال الأمثل لقدرات التكوين المقدمة من الشركات المنتجة.
- تنمية التكوين الهرمي والتكوين المستمر للعمال أثناء النشاط.
- تنظيم التكوين بالقطاع الخاص.
- تنظيم جهاز المراقبة والتفتيش البيداغوجي.
- التصديق والإعتراف بالشهادات المقدمة في التكوين المهني.

التكوين المهني
في الجماهرية الليبية

أنظمة التكوين والتدريب المهني
بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الإشتراكية
العظمى

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية تم استحداث أمانة التكوين والتدريب المهني في شهر مارس 1988م والتي أنيط بها مهام التدريب ومتابعته وتقييمه لجميع البرامج التدريبية لجميع القطاعات والمؤسسات بالجماهرية العظمى، طبقا للقرارات المنظمة للقطاع ونظرا لربط سياسة استخدام العمالة الأجنبية ببرامج تدريب وتأهيل العناصر الوطنية تحقيقا لمبدأ الاحلال، وذلك من خلال استغلال الإمكانيات التدريبية المتاحة سواء بالمؤسسات التدريبية التابعة لقطاع التكوين والتدريب المهني أو الامكانيات الموجودة بالقطاعات الأخرى كالصناعة والزراعة والنفط والصحة والمراكز النوعية التابعة لبعض المؤسسات الصناعية والخدمية، إضافة إلى الإستفادة من الأمكانيات المتاحة لدى الشركات الأجنبية العاملة بالجماهيرية العظمى مقابل موافقة أمانة التكوين والتدريب المهني على استخدام عمالة أجنبية لدى الشركات تطبيقا لقانون العمل الليبي رقم ((58)) لسنة 197م.

إن القرارات المنظمة لقطاع التكوين والتدريب المهني نظمت العمليات التدريبية من حيث مستوياتها وارتباط هذه المستويات بعضها ببعض، ومن حيث شروط الإلتحاق بكل مستوى والشهادات والدرجات المالية الممنوحة لخريجي جميع المستويات.

كما أن القرارات المنظمة للقطاع تخوله لإعداد واعتماد ومتابعة تنفيذ جميع البرامج والمناهج التدريبية التي تنفذ في جميع المراكز

التدريبية بمختلف مستوياتها وتبعياتها والقيام بأعمال التوجيه الفني وتقديم البرامج والعمليات التدريبية ومتابعة أعمال الإمتحانات وإصدار شهادات التخرج ومعادلتها، ويكون هذا كله من خلال المركز الوطني للتدريب.

وفيما يلي استعراض لمستويات التكوين والتدريب المهني بالجماهرية العظمى:

1 – مرحلة التكوين الأساسي.
2 – مرحلة التدريب المتوسط.
3 – مرحلة التدريب المتقدم.
4 – برامج تدريب المرأة.
5 – برامج التدريب أثناء العمل.

ا – مرحلة التكوين الأساسي:

1- أهداف مرحلة التكوين الأساسي:

1 – احلال العناصر الوطنية محل العناصر الأجنبية.
2 – زيادة العناصر المهنية والفنية القادرة على البذل والعطاء.
3 – تنشيط القدرات الإبتكارية لدى المتدربين عن طريق استثمار ميولهم نحو رغباتهم المهنية.
4 – تسهيل إدماج المتدربين في الحياة العملية وتسيير تعاملهم مع التقنية المعاصرة.
5 – الكشف عن ميول المتدربين المهنية والفنية واكتشاف استعداداتهم وقدراتهم العلمية والمهنية ومساعدتهم على اختيار التخصص الذي يتلاءم مع استعداداتهم وتطلعاتهم وحاجة المجتمع.

2 – مدة التدريب وشروط القبول:

مدة التدريب بمراكز التدريب الأساسي سنتان ويقبل بها المتدرب من مرحلة التعليم الأساسي شرط أن يكون قد أنهى ست سنوات دراسية.

3 – التخصصات والمهن:

الميكانيكا العامة – الكهرباء العامة – كهرباء سيارات – ميكانيكا سيارات – سمكرة وطلاء سيارات – آلات زراعية – اللحام والحدادة – التبريد والتكييف – سمكرة صحية – نجارة – ميكانيكا ديزل – اذ اعتين – لف محركات – مهن البناء والتشييد.

4 – الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز الأساسية شهادة التكوين الأساسي في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين استكمال تدريبهم بمرحلة التدريب المتوسط في التخصص المناظر وفقا للضوابط واللوائح التي تحكم الإلتحاق بالتدريب المتوسط.

5 – إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

بلغ عدد مراكز التكوين الأساسي بالجماهيرية العظمى عدد 105 مركزا في حين بلغ عدد المتدربين بها 18677 متدربا.

II – مرحلة التدريب المتوسط:

1 – أهداف مرحلة التدريب المتوسط:

أ – توفير فرص التدريب التخصصي للمساهمة في تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المهنية المتخصصة.

ب – توفير أسس من المهارات والمعارف الفنية العملية وتمكين خريجيها من مزاولة
المهن كمدربين بمرحلة التكوين الأساسي.

ج – تزويد المتدربين بالقدر اللازم من المهارات الفنية التي تمكن الخريجين الراغبين في مواصلة تدريبهم بمرحلة التدريب المتقدم.

د – توسيع مجالات التدريب بما يحقق حرية المتدرب في اختيار المهنة المناسبة والتي تتماشى مع رغباته وقدراته الجسمية.

2 – مدة التدريب وشروط القبول:

أ – مدة التدريب بمرحلة التعليم المتوسط ثلاث سنوات.

ب – الحصول على شهادة اتمام مرحلة التعليم الأساسي.

ج – المتفوقون من خريجي مراكز التكوين الاساسي والراغبين في مواصلة تدريبهم.

د – الحصول على مستوى تدريبي أعلى ممن يرغبون في الإلتحاق بهذه المراكز.

3 - التخصصات والمهن:

تقسم مرحلة التعليم المتوسط إلى مجموعة من المراكز والتخصصات كا تي :

أ - المراكز المتوسطة للمهن الميكانيكية وبها المهن التالية :
تبريد وتكييف - لف مرحكات - جرارات زراعية - حاسب آلي - سمكرة - وطلاء سيارات - سباكة معادن - الكترونات - كهرباء عامة - نجارة - ميكانيكا سيارات - كهرباء سيارات - ميكانيكا عامة - حدادة ولحام - مهن بناء.

ب - المراكز المتوسطة للمهن الكهربائية وبها المهن التالية :
إنتاج وتوليد الطاقة - نقل وتوزيع الطاقة - تحلية مياه - ميكانيكا عامة.

ج - المراكز المتوسطة للمهن الهندسية والإنشاءات العامة وبها المهن التالية :
أشغال رسم هندسي - إدارة هندسية - إدارة تنفيذ مشاريع.

د - المراكز المتوسطة للمهن الإدارية والمالية وبها المهن التالية:
الإدارة - المحاسبة.

هـ - المراكز المتوسطة للمهن البريدية وبها المهن التالية :
محاسبة بريدية - مقسمات - كوابل.

4 - الخريجون والشهادة:

يمنح خريج المراكز التدريبية المتوسطة شهادة التدريب المتوسط في مجال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة تدريبهم بالمراكز التدريبية المتقدمة وفقا للضوابط واللوائح التي تحكم الإلتحاق بالتدريب المتقدم.

5 - إحصائية العام التدريبي 1991/1992م:

بلغ عدد المراكز المتوسطة 114 مركزا، في حين بلغ عدد المتدربين 45o96 متدربا.

III - مرحلة التدريب المتقدم:

1 - أهداف مرحلة التدريب المتقدم :

أ - تلبية إحتياجات المجتمع من العناصر الوطنية المؤهلة مهنيا.

ب - توفير أسس في المهارات والمعارف الفنية العملية التي تمكن خريجيها من مزاولة المهن كمدربين بمرحلة التدريب المتوسط.

ج - توفير فرص تدريبية متقدمة لخريجي المراكز التدريبية المتوسطة الراغبين والمستهدف زيادة تدريبهم.

د - الرفع من كفاءة من سبق تأهيلهم وذلك من خلال إقامة دورات متخصصة.

2 - مدة التدريب وشروط القبول:

أ - مدة التدريب بمرحلة التدريب المتقدم ثلاث سنوات 6 فصول تدريبية.

ب – الحاصلون على شهادة اتمام المرحلة الثانوية القسم العلمي.
ج – المتفوقون من خريجي مراكز التدريب المتوسط.
د – الحاصلون علـى مستوى تعليمـي أعلـى ممـن يرغبـون فـي الإلتحاق بهذه المراكز.

3 – التـخصصـــات والمـهـــن:

تقسم مراكز التدريب المتقدم إلى تخصصات كالتالي :

أ – المراكز المتقدمة للمهن الإدارية والمالية.
ب – المراكز المتقدمة للمهن الكهربائية.
ج – المراكز المتقدمة للمهن الميكانيكية.
د – المراكز المتقدمة لمهن الحاسب الآلي.
هـ – المراكز المتقدمة لإعداد المدربيـن وبهـا المهـن الموجـودة بالمراكز التدريبية والمتوسطة المهن الكهربائية – المهـن الميكانيكيـة – المهن الهندسية والإنشاءات العامة.
و – المراكـز المتقدمـة للمهـن الشــاملة وتشـمل مجموعــة مــن المراكـز المتقدمـة فـي إطـار مركـز شـامل المهن الميكانيكيـة – المهـن الكهربائية – إعداد المدربين الإدارية و المالية الحاسب الآلي.

4 – الـــخـــريـــجـــون والشـــهـــادة:

يمنح خريج المراكز المتقدمة شهادة التدريـب المتقـدم فـي مجـال تخصصه ويمكن للمتفوقين مواصلة دراستهم بـإحدى الكليـات الجامعيـة فـي تخصصهـم المنـاظر بعـد إجـراء معادلـة المـواد التـي تـم دراســتها بالمركز.

5 – إحصـائيـة الـعـام الـتدريـبي 1992/1991م:

خلال فصل الربيـع 1992/1991م بلـغ عـدد المراكـز التدريبيـة المتقدمة 13 في حين بلغ عدد المتدربين بها 3284 متدربا.

IV – بـرامـج تـدريب الـمـرأة:

تتولى مراكز تدريب المرأة إعداد المرأة مهنيا من خلال تدريبهـا على المهن والحرف التي تتناسب مع طبيعتها وقدراتها بما يحقـق خلـق المرأة الواعية والقادرة على العطاء بصورة إيجابية وفعالـة والمسـاهمة في زيادة القدرة الإنتاجية.

1 – أهـداف تـدريب الـمـرأة :

أ – تدريب فئات المواطنات اللاتي يسعين إلى تحصيـل كفـاءات مهنية لشغل الوظـائف المناسـبة وتحقيـق الإكتفـاء الذاتـي مـن العنـاصر النسائية.

ب – تطويـر القـوى النسـائية واقحامهـا فـي إقامـة الشـركات المنتجة.

ج – المسـاهمة فـي تحقيـق الإكتفـاء الذاتـي عـن طريـق تكويـن الأسر المنتجة.

2 – مـدة الـتدريب وشـروط الـقبـول:

أ – مدة التدريب بمراكز تدريب المرأة سنة تدريبية كاملة.
ب – إجادة القراءة والكتابة.
ج – القدرة على استيعاب البرنامج التدريبي.
د – أن تكون من مواطنات الجماهيرية العظمى.
هـ – ألا تكون ملتحقة بمراحل التعليم المختلفة.
و – ألا يقل عمر المتدربة عن 14 سنة عند بدايةالدورة.
ي – موافقة ولي الأمر.

3 – التـخـصـصـات والمـهـن:

يتم التدريب بمراكز تدريب المرأة على المهن والتخصصات التالية:
حياكة وتطريز -وعية صحية – توعية اجتماعية – خياطة وتفصيل.

ويتم ا ن استحداث مهن جديدة لمراكز تدريب المرأة مثل أعمال الخيزران – الحلاقة – الكوافير والتجميل.

4 – إحـصـائيـة الـعـام الـتدريبـي 1990/1991م:

بلغ عدد مراكز تدريب المرأة 155 مركزا وبلغ عدد المتدربات بها 4972 متدربة.

٧ – برنامج التدريب أثناء العمل:

التدريب أثناء العمل هو إعداد وتأهيل الأفراد فنيا ومهنيا وإداريا وإكسابهم مهارات ترفع من قدراتهم الإنتاجية في مختلف الوحدات، ويتم التدريب بالوحدات الإنتاجية في مصانع ومشاريع وورش وتشاركيات سواء كانت مملوكة للأفراد أو الشركات الوطنية والأجنبية التي تمارس نشاطها داخل الجماهيرية العظمى.

1 – أهداف التدريب أثناء العمل:

أ – المساهمة في مواجهة الإحتياجات الفنية وذلك بتدريب وتوفير الملاكات الفنية للمشاركة في البناء الإقتصادي.

ب – تطوير القوى العاملة لمواكبة التطور الفني في جميع المجالات لزيادة القدرة الإنتاجية.

ج – تدريب فئات المواطنين التي تسعى إلى تحصيل كفاءات ومهارات مهنية لشغل الوظائف المناسبة لقدراتها وكفاءاتها وإعدادها فنيا لاحلالها محل العناصر الأجنبية.

2 – مدة التدريب وشروط القبول:

أ – مدة التدريب أثنا عشر شهرا ويعتبر الشهر الأول من كل دورة تدريبية بمثابة فترة إختبار للتأكد من صلاحية المتدرب للمهنة أو الحرفة المتدرب عليها.

ب – أن يكون من مواطني الجماهيرية العظمى.

ج – أن يكون ملما بالقراءة والكتابة وأن تتوفر فيه الشروط اللازمة للتدريب على المهنة.

د – ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة وألا يزيد عن أربعين سنة.

3 - الـــخريـــجـــون والشـــهـــادة:

يمنح خريجو برامج التدريب أثناء العمل شهادة مهنية فـي مجـال تخصصه تؤهله للحصول على فرصــة عمـل بـإحدى المواقـع الإنتاجيـة الخدمية وفقا لتخصصه.

4 - إحـــصـــائيـــة الـــعـــام 1991/1992م :

بلغ عدد المنخرطين ببرامج التدريب أثناء العمل 3834 متدربا.



الخلاصة

الخلاصة

- إن المصالح المغاربية المكلفة بالتكوين المهني اكتسبت تجربة هامة في الممارسة والاحتكاك مع دول العالم، منها الدول المتقدمة والدول النامية.

ونظرا لهذه التجربة تقوم الدول المغاربية ا ن باتخاذ العديد من الإجراءات من شأنها الإستعمال الأمثل والعقلاني لقدرات التكوين فضلا عن التكفل بإنجاز مشاريع مكلفة. وبالتالي يتم استغلال كل الإمكانيات المتوفرة لتوسيع قدرات التكوين الموجودة تجنبا لإجهاض الميزانيات الوطنية، كما تتولى المصالح المعنية أيضا البحث واستغلال أنماط تكوين أخرى غير تلك الأنماط التي تعرف عادة على مستوى المؤسسات وهذه الأنماط الجديدة هي :

- التمهين (التلمذة الصناعية).
- التكوين المتناوب.
- التكوين بالمراسلة (عن بعد).
- التكوين المسائي.
- التكوين المتنقل.
- التكوين في القطاع الخاص.

كما تقوم أيضا بالبحث عن القاعات المتوفرة على مستوى المجموعات المحلية، قصد استغلالها كاملة أو في أوقات محدودة (مثل المراكز الثقافية - دور الشباب إلخ...).

يتطلع التكوين المهني المغاربي اليوم إلى التفتح على عالم الشغل والإنتاج، حيث يتم إشتراك الشركات العمومية والخاصة في إعداد برامج التكوين المهني وإعداد الإطارات المكونة، ومناهج التكوين.

أما التطور التكنولوجي السريع فيتطلب ضرورة مواكبته تطور شعب التكوين، مع التحسين المستمر لمستوى المكونين والمشرفين على التكوين، بغية تحسين المردودية في التسيير البيداغوجي والإداري. مع العلم أن صعوبة إدماج الشباب نظرا لقلة عروض التشغيل يتطلب من الدول المغاربية الإجتهاد في سياسة تطابق التكوين مع التشغيل.

لذلك واستدراكا منها بهذا النقص تقوم الدول المغاربية، كل واحدة حسب إمكانياتها البشرية والمادية، بتخصيص إعتمادات مالية لإنشاء تعاونيات الشباب الخريجين من المؤسسات التكوينية في مختلف الإختصاصات بالتعاون مع البنوك الوطنية التي تمنح القروض لهؤلاء الشباب.

أما الأساليب الأخرى للإدماج المهني للشباب في الحياة العملية تساهم فيها بالدرجة الأولى طرق مثل التمهين والتلمذة الصناعية والتكوين المتناوب، بحيث يتم تكوين الشاب مباشرة في موقع العمل (On the Job Training). ومعلوم أن التكوين في موقع الإنتاج يسهل توظيف المعني بالأمر في نهاية التكوين.

وفي هذا الإطار تساهم الدول المغاربية بإصدار العديد من القوانين والنصوص التطبيقية لتعويض أرباب العمل والشركات الوطنية، منها تخفيض الضرائب أو التكفل بشبه أجرة للشباب المندمج ولفترة محددة، التي تسمح لصاحب العمل بمواصلة دفع الأجرة فيما بعد إذا أقتنع بكفاءته وإخلاصه في العمل.

كما تجتهد دول المغرب العربي في التعاون ما بينها في مجـال التكوين المهني منذ سنة 1990. حيث تتطور علاقاتها في هذا المجـال الإستراتيجي باستمرار، لاسيما في تبادل البرامج والمناهج والتجـارب، ودورات تأهيل المكونين وحتى الطلبة وتشكيل لجان لدراسـة مواضيـع مشـتركة وإقامـة معـارض ونـدوات وتوحيد المصطلحـات فـي اللغـة العربية.

وسـتتواصل هذه المجهودات باتجـاه إنشـاء معـاهدة صـحيحـة مشـتركة لتكويـن المكونيـن والبحـث البيداغوجـي، ولتخطيـط التكويـن المهني المغاربي مستقبلا.

بعض الإحصائيات لقطاعات التكوين والتدريب المهني بدول إتحاد المغرب العربي

(لغاية سنة 1992)

جـمـهوريــة مـوريتــانيــا الإســلاميـــــة

	عدد المراكز	عدد المتدربين
الــتــمهيــن		100
وزارة التنمية الريفية	01	36
وزارة المياه والطاقة	01	28
وزارة التهذيب الوطني	05	975
وزارة الوظيف العمومي والشغل والشباب والرياضة	06	670
وزارة الصيد والإقتصاد البحري	01	100
وزارة الصحة والشؤون الإجتماعية	01	80

المـمـلكـــة الـمـغربيـــة

	عدد المراكز والمؤسسات	عدد مناصب التكوين
المندوبية السامية لقدماء المقاومين:	32	1215
وزارة الشؤون الإدارية	01	76
وزارة الصناعة التقليدية والشؤون الإجتماعية	148	10 000
وزارة الفلاحة والإصلاح الزراعي	95	7 000
وزارة التجارة والصناعة	01	156
وزارة الطاقة والمعادن	02	315
وزارة الداخلية والإعلام	23	2 700

	عدد المراكز والمؤسسات	عدد مناصب التكوين
وزارة العــــدل	01	150
وزارة الصيد البحري، والملاحة التجارية	05	730
وزراة الشبيبة والرياضية	126	9860
وزارة الصحة العمومية	14	1 780
وزارة الســياحــة	11	2 270
وزارة الأشغال العمومية والتكوين المهني وتكوين الأطر	04	490
وزارة النــقــل	03	580
مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل	175	41 553

الجمـــهوريـــة الجزائريـــة الـديمقـراطيـة الشـعبيـــة

1) وزارة التكوين المهني	عدد المؤسسات	مناصب التكوين
التكوين في مراكز التكوين المهني	327	89 470
التكوين بالمعاهد	38	11 900
التمـــهيـــن		81 266
التكوين بالمراسلة (عن بعد) (مركز وطني)		42 000
التكوين المسائي		5 000

2) <u>التكوين المهني بالقطاعات الأخرى</u> :

وزارة الفلاحة	5	8 0
الري والغابات	21	4 150
الأشغال العمومية	05	1 850
البنـــاء	06	3 280
الصناعات الثقيلة والخفيفة	06	6 500
الطاقة والمناجم	06	4 045
السيـاحـة	06	1 480
التـجـارة	02	920
وزارة المالية	01	750
وزارة البريد والمواصلات	07	1 160
وزارة النقل	04	1 150
وزارة الصحة العمومية	36	10 435
شركات وطنية تحتوي على مؤسسات تكوينية	87	13 373

الجمهورية التونسية

	عدد المؤسسات	عدد مناصب التكوين
الديوان التونسي للتكوين المهني والتشغيل	70 مركز	7 375
وزارة الصحة العمومية	20 مدرسة	4 243
وزارة الفلاحة	20 مركز	1 500
المحافظة العامة للصيد البحري	11 مركز	750 -
مراكز الفتاة الريفية (وزارة التكوين)	12 مركز	572
الديوان الوطني التونسي للسياحة	05 مراكز	1 640
الديوان الوطني للحرف التقليدية	08 مراكز	295
مشروع التنمية الجهوية	220 مركز	9 025
الإتحاد الوطني للمرأة التونسية	116 مركز	4 317
التكوين في القطاع الخاص	24 مركز	15 000

- إضافة إلى مناصب التكوين المستقرة المتوفرة بالمؤسسات التكوينية، تنظم دورات أخرى للتلمذة الصناعية، بالتناوب، والتكوين المستمر للعمال في الشركات المنتجة :

التلمذة الصناعية 21 000 متدرب
تحسين المستوى في الفلاحة (يوم/متدرب/ سنة) 10 000 متدرب
التكوين المستمر في الفلاحة (للعمال) 5 000 متدرب
التكوين المستمر العالي للعمال (في الصناعة والتجارة) 1 520 متدرب
التكوين في الشركات الإنتاجية (حسب احتياجاتها) 28 000 متدرب

الجماهيرية العربية الليبية الشعبية
الإشتراكية العظمى

أمانة اللجنة الشعبية العامة للتدريب والتكوين المهني	عدد المراكز	عدد المتدربين
- مراكز التكوين الأساسي	105	18 677
- مراكز التكوين المتوسط	114	45 096
- مراكز التدريب المتقدم	13	3 284
- مراكز تدريب المرأة	15	4 972
- برامج التدريب أثناء العمل		3 834

محضر الإجتماع الرابع للوزراء
المغاربيين المكلفين بالتكوين
والتشغيل والشؤون الإجتماعية
والحالية المغاربية الذي
أعتمد الخطة المغاربية
للتعاون في مجال التكوين
والتدريب المهني

محضر الإجتماع الرابع للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية

تونس 20 من الشهر الحادي عشر 1991

في إطار إجتماعات اللجان الوزارية المتخصصة والمجالس القطاعية لدول إتحاد المغرب العربي، انعقد بتونس الإجتماع الرابع للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية في الفترة من 18 إلى 20-11-1991.

وبعد أن استعرض المجلس نتائج اجتماعات فرق العمل المنبثقة عن الإجتماع الثالث للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية المنعقد بطرابلس في 30 من الشهر السادس 1991.

وبعد تقييم حصيلة المنجزات والبرامج والنشاطات المتفق عليها من قبل المجلس في دوراته السابقة وبعد دراسة ما تم التوصل إليه خلال إجتماع لجنة الموارد البشرية في دورتيها الثالثة والرابعة يوصي المجلس بما يلي :

I -إنجاز الهياكل والمشاريع المعتمدة :

الإسراع بوضع برنامج زمني لتنفيذ وإنجاز المشاريع والهياكل والبرامج والناشاطات المعتمدة وذلك إنطلاقا من أهميتها وإنعكاساتها الإيجابية على المواطن المغاربي بما يتماشى وطموحاته وتطلعاته.

II- في مجال التكوين والتدريب المهني:

أ – اعتماد نتائج أشغال فريق العمل المجتمع بالرباط بتاريخ 29–30 من الشهر العاشر 1991 بناءا على محضر لجنة المتابعة والأمانة العامة المنعقدة بالرباط يومي 15–16 من الشهر الثامن 1991 وإقرار الوثيقة المقدمة بوصفها خطة عمل مغاربية في مجال التكوين والتدريب المهني والمرفقة بهذا المحضر بدلا من التسمية الأولى "مشروع اتفاقية مغاربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني".

ب – إقرار برنامج استعجالي يتضمن المشاريع التالية بناءا على هذه الخطة :

1) تنظيم دورات تدريبية لا تقل مدتها عن 4 أشهر لرفع كفاءة المدربين والمكونين تربويا وتقنيا بكل دولة من دول إتحاد المغرب العربي يتم فيها قبول 5 مدربين من كل دولة.

وتهدف هذه الدورات بالإضافة إلى رفع المهارة، الإستفادة من تجارب دول الإتحاد في مجال التكوين والتدريب المهني وتتحمل الدولة المضيفة للدورة الإقامة حسب الإمكانيات المتاحة وتتحمل الدول

المشاركة مصاريف النقل للمدربين والمكونين، على أن تبدأ هذه الدورات خلال النصف الأول من عام 1992 وتتولى الجماهيرية العظمى التنسيق في هذا الموضوع.

2) التأكيد على إقامة المعرض المغاربي للتكوين والتدريب المهني بالجماهيرية خلال الشهر الخامس من سنة 1992 على أن يعقد فريق عمل لهذا الغرض إجتماعه خلال الشهر الأول من نفس السنة في الجماهيرية للتحضير لهذا المعرض.

3) إقامة الندوة المغاربية الأولى حول التكوين والتدريب المهني بالجزائر خلال الشهر السادس من سنة 1992.
يتولى الجانب الجزائري اقتراح محاور الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

4) التأكيد على ضرورة توأمة 5 مؤسسات مغاربية للتكوين والتدريب المهني في مجال الكهرباء من المستوى المتقدم على أن تتولى كل دولة من دول إتحاد المغرب العربي موافاة الجماهيرية العظمى باسم المؤسسة المراد توأمتها ويعهد إلى فريق العمل الذي سيجتمع بالجماهيرية للتحضير للمعرض المغاربي للتكوين والتدريب المهني إعداد مشروع التوأمة.

5) إعداد خريطة مغاربية للتكوين والتدريب المهني، وفقا لاستمارة يعدها الجانب المغربي ويقدمها لبقية الأعضاء قبل منتصف الشهر الثاني عشر من سنة 1991 وفي هذا الصدد يتولى الجانب المغربي إعداد المشروع بناءا على المعلومات التي سترسلها الدول الأعضاء على ضوء الإستمارة قبل نهاية الشهر الثاني من سنة 1992 ويعرض مشروع الخريطة المغاربية للتكوين والتدريب المهني على

المجلس الوزاري للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية في دورته المقبلة.

كما أطلع المجلس على المجهودات التي تقوم بها الجمعية المغاربية للتكوين والتدريب المهني ويوصي بدعمها.

III - في مجال العمل والتشغيل:

أ) ريثما يتم إنجاز مشروع إنشاء المركز المغاربي للتشغيل تم الإتفاق على إعداد خطة عمل ترتكز بالخصوص على المحاور التالية:

1 - تبادل مستمر ومتواصل للمعلومات والتجارب بهدف تعزيز التعرف المشترك على تطور أوضاع التشغيل ودعم الإجراءات المعتمدة في هذا المجال.

2 - تنظيم فترات تدريبية مشتركة لرفع المهارات وإعادة التأهيل لفائدة العاملين في مصالح التشغيل.

3 - تنظيم ملتقيات مغاربية حول سياسات النهوض بالتشغيل عامة وحول موضوع إعداد برامج لإدماج الشباب في الحياة المهنية بصفة خاصة.

4 - مشاركة ممثلين من بلدان أعضاء الإتحاد المغاربي في الملتقيات التي تنظمها إحدى هذه البلدان حول موضوع التشغيل.

5 - التعاون الفني المباشر بين المصالح المعنية المكلفة بالتشغيل في البلدان الأعضاء. ويتولى فريق عمل مغاربي إنجاز هذه الخطة على أن يجتمع بالمملكة المغربية خلال الشهر الخامس من سنة 1992.

ب) سجل المجلس إرتياحه للترتيبات المتخذة لعقد الندوة المغاربية الأولى حول التشغيل ما بين 4 و6 من شهر 1991/12 بالمملكة

المغربية ولتشكيل اللجنة التي عهد إليها بوضع نظام مغاربي لتبادل المعلومات والخبرات في مجال التشغيل على هامش الندوة السالفة الذكر.

ج) تنظيم الندوة المغاربية الثانية حول سياسات التشغيل بتونس خلال الشهر الثاني عشر من سنة 1992 ويتولى الجانب التونسي إقتراح موضوع الندوة بالتشاور مع بقية الدول الأعضاء.

د) التأكيد على استمرار فريق العمل المكلف بتوحيد تشريعات العمل في إجتماعاته. ويجتمع هذا الفريق بالجزائر كما كان مقررا في موعد يحدده الجانب الجزائري قبل انعقاد الدورة المقبلة للمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية، على أن يقدم هذا الفريق نتائج أعماله في إجتماع المجلس القادم.

IV – في مجال الشؤون الإجتماعية:

1 – الضمان الإجتماعي:

يسجل المجلس إرتياحه لما توصل إليه فريق العمل المكلف بمسائل الضمان الإجتماعي ويؤكد على مواصلة أعماله طبقا لما تم الإتفاق عليه خلال الإجتماع الخامس المنعقد بنواكشوط أيام 11، 12 و13 من الشهر الحادي عشر من سنة 1991 وذلك للإنعقاد بطرابلس في الفترة من 13 إلى 16 من الشهر الأول من سنة 1992.

2 – متابعة توصيات الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي:

يؤكد المجلس على أن يجتمع فريق العمل المكلف بمتابعة التوصيات الصادرة عن الأيام المغاربية للإحتياط الإجتماعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

3 – إعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل :

يؤكد المجلس على إجتماع الفريق المكلف بإعداد مشروع ميثاق إجتماعي مغاربي شامل خلال النصف الثاني من الشهر الرابع من سنة 1992 بالجزائر.

4 – دراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي التطوعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع الفريق المكلف بدراسة تجارب دول الإتحاد في مجال العمل الإجتماعي التطوعي خلال النصف الأول من الشهر الرابع من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

5 – الهيكل المغاربي الخاص بشؤون المعاقين :

يقرر المجلس أن يجتمع الفريق المكلف بوضع مشروع هيكل مغاربي لرعاية المعاقين بالجماهيرية العظمى خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992.

V – الجالية المغاربية:

1 – إحداث فريق عمل للمتابعة والتنسيق:

في انتظار إستحداث اللجنة المغاربية الإستشارية الدائمة لشؤون الجالية تم الإتفاق على بعث فريق عمل للمتابعة والتنسيق والإعلام ودعم التشاور فيما يتعلق بالإجراءات التي تتخذها بلدان الإقامة وكل المستجدات التي تخص ظروف عمل وإقامة وأمن الجالية المغاربية بأوروبا.

2 – دراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجال اليد العاملة والضمان الإجتماعي :

يؤكد المجلس على أن يجتمع الفريق المكلف بدراسة الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع أوروبا في مجالي اليد العاملة والضمان الإجتماعي لمواصلة أعماله خلال النصف الأول من الشهر الثاني من سنة 1992 بالمملكة المغربية.

3 – تنظيم ندوة مغاربية سنوية لدراسة أوضاع الجالية

أطلع المجلس على التقرير العام للندوة المغاربية السنوية الأولى لدراسة أوضاع الجالية المنعقدة بتونس يومي 6 و7 من الشهر الثامن من سنة 1991 وأبدى أرتياحه للتوصيات القيمة الصادرة عن هذه الندوة وأكد على ضرورة تنفيذها.

أقر تنظيم الندوة المغاربية السنوية الثانية بالجزائر خلال الشهر الثامن من سنة 1992 على أن تجتمع لجنة تحضيرية بالجزائر خلال الشهر الخامس من سنة 1992 لإعداد هذه الندوة.

4 - الندوة المغاربية الأوروبية ببروكسال حول أوضاع الجالية المغاربية :

إستعرض المجلس ما تم التوصل إليه من نتائج لتنظيم هذه الندوة وكلف الجانب التونسي بمواصلة الإعداد لها بالتنسيق مع الجهات المغاربية والأوروبية.

5 - متابعة أوضاع الجالية المغاربية بأروبا :

إستعرض المجلس التقرير الصادر عن اجتماع الوزراء المغاربين المكلفين بشؤون الجالية المنعقد بالرباط يومي 9 و10 من الشهر العاشر 1991 كما أطلع المجلس على البيان الصادر عن إجتماع وزراء خارجية بلدان غرب البحر الأبيض المتوسط، ما يعبر عنه بالحوار (5+5) الملتئم بالجزائر يومي 26 و27 من الشهر العاشر 1991 وخاصة الفقرة المتعلقة بمسائل الهجرة وشؤون الجاليات.

ويؤكد المجلس على ضرورة تنفيذ التوصيات والمقترحات العملية الصادرة عن أعمال هذين الإجتماعين مجددا تمسكه بـ :

- المحافظة على الحقوق المكتسبة للجالية والعمل على تدعيمها وتطويرها.
- تطبيق مبدأ المساواة في جميع الحقوق بين المهاجرين المغاربيين ومواطني بلدان المجموعة الأوروبية.

- العمل على جعل الهجرة عامل تنمية وتعاون مشترك وإثراء للبعد الثقافي والحضاري بين البلدان المغاربية والأوروبية.

هذا وتم الإتفاق من ناحية أخرى على أن تشارك بلدان الإتحاد في الندوة المغاربية الأوروبية حول حقوق الإنسان المغاربي المهاجر بأوروبا التي ستحتضنها تونس يومي 10 و11 من الشهر الثاني عشر من سنة 1991.

اتحـــاد المغرب العربي
لجنة المــوارد البشرية

المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل

فريق العمل المغـربي

خطة عمل مغاربية للتعاون
في ميدان التكوين والتدريب المهني

الربــاط في 20 و21 ربيع الثاني 1412
الموافق لـ 29 و30 أكتوبر 1991

خطة عمل مغاربية للتعاون
في ميدان التكوين والتدريب المهني

* * *

إن المجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية المنعقد بتونس في دورته الرابعة خلال الفترة من 18 إلى 2o من شهر 11 من سنة 1991. تجسيدا لمعاهدة إنشاء إتحاد المغرب العربي الموقعة بمدينة مراكش في عاشر رجب 14o9، موافق 17 فبراير (2) 1989م.

وبناءا على محاضر لجنة الموارد البشرية والمجلس الوزاري القطاعي للتكوين والتشغيل والشؤون الإجتماعية والجالية المغاربية.

وتنفيذا لما ورد بمحضر الدورة السابعة عشر للجنة المتابعة والأمانة العامة المنعقدة بالرباط يومي 15 و16 من شهر 8 من سنة 1991.

وتدعيما للتعاون القائم بين أقطار المغرب العربي في ميدان التكوين والتدريب المهني، وتطويره وتنميته على أسس متينة.

أقر خطة العمل المغاربية للتعاون في ميدان التكوين والتدريب المهني التي أعدها فريق العمل المغاربي الذي اجتمع بالرباط خلال الفترة من 29 إلى 3o من شهر 1o من سنة 1991.

أهـداف وميـاديــن الـتـعـاون

أولا:

تعمل دول الإتحاد على إقامة تعاون متين بينها في ميدان التكوين والتدريب المهني لدعـم وتقويـة وتطوير مجهودات كل قطر فـي هـذا الميـدان بهـدف خلـق نظـام مغـاربي للتكويـن والتدريـب المهنـي موحـد ومتكامل مبني على :

- الرفـع مـن مستوى التكويـن لمواكبـة التطـور التقنـي وتلبيـة حاجيات الإقتصاد
- المساهمة في إدماج الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني في الحياة العملية
- تنويع وتوفير فرص التكوين والتدريب المهني
- تنمية التكوين المستمر بمراكز التكوين وفي مواقع العمل
- توحيد المصطلحات التقنيـة والتربويـة المستعملة فـي مجـال التكوين والتدريب المهني.

ثـانيـا:

يشمل التعاون في ميدان التكوين والتدريـب المهنـي الـذي يدخـل في نطاق هذه الخطة ما يلي :

1- حصـر وتوفـير المعلومـات حـول الإمكانيـات التكوينيـة والتدريبية الموجودة بهدف وضـع خريطـة مغاربيـة للتكويـن والتدريـب والإستعمال الأمثل للطاقات المتوفرة في هذا المجال بدول الإتحاد.

2- إنشـاء هيـاكل ومؤسسـات مغاربيـة لتلبيـة احتياجـات دول الإتحاد في مجال البحث والتخطيط والتكوين.

3- تشجيع ربط الصلات ودعمها بين المؤسسات التكوينية والتدريبية خصوصا عن طريق توأمة المؤسسات المتشابهة التكوين.

4- تنظيم تظاهرات مشتركة لإنعاش التكوين والتدريب المهني (معارض، ندوات، ملتقيات، أيام دراسية ...إلخ).

5- تطوير وتبادل الخبرات في مجالات تخطيط وإعداد البرامج والمناهج والوسائل التربوية ...إلخ، والقيام بأعمال مشتركة في ميدان التقنيات التكوينية.

6- العمل على إشراك الأطراف المهنية في ضبط مواصفات التكوين بما يتلاءم ومتطلبات الإنتاج.

7- تبادل المتدربين والزيارات بين المسؤولين، وكذا تكوين وتبادل الأطر المتخصصة العاملة في هذا القطاع (مكونين، خبراء ...إلخ).

8- وضع برنامج مشترك في مجال التعريب ونقل المعلومات التقنية من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.

9- وضع منهجية مغاربية لمعادلة شهادات التخرج من مؤسسات التكوين والتدريب المهني بدول الإتحاد.

10- وضع برامج متكاملة في مجال التكوين المستمر بهدف رفع الكفاءة المهنية للمدربين في أقطار الإتحاد.

11- البحث المشترك عن الوسائل الضرورية لتمويل المشاريع المغارية للتكوين والتدريب المهني.

12- وضع الخطط اللازمة لدعم الشباب خريجي التكوين والتدريب المهني الراغبين في إقامة مشاريع لحاسبهم الخاص.

13- دراسة الطرق العملية لتوحيد استيراد المعدات والتجهيزات والمستلزمات التدريبية.

كيفية التطبيق

ثالثا :

تسهيلا لتطبيق هذه الخطة، تشكل لجنة مشتركة للتنسيق والمتابعة، تتخذ مقرا لها بمقر الأمانة العامة لاتحاد المغرب العربي ويكون من مهامها :

- وضع برامج تنفيذية سنوية ؛
- تحديد طرق ووسائل إنجاز البرامج المتفق عليها ؛
- تتبع وتقييم البرامج المتفق على إنجازها ومعالجة الصعوبات التي قد تعترض تنفيذها.

رابعا :

تجتمع اللجنة بمقرها على الأقل مرتين في السنة وكلما اقتضت الحاجة ذلك.

يعهد إلى كل قطر تعيين ممثل في هذه اللجنة من بين المسؤولين في ميدان التكوين والتدريب المهني.

ويمكن للجنة دعوة خبراء من الدول الأعضاء للمشاركة في أشغالها.

مطبعة النخلة
1 شارع باردي
بوزريعة - الجزائر

10

9

